LE PLAN D'ACTION
RÉGIONAL
D'EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL

2004-2005

Québec

Emploi Québec

104-07059/

PLAN D'ACTION

RÉGIONAL

2004-2005

EMPLOI-QUÉBEC

DIRECTION RÉGIONALE
LANAUDIÈRE

Adopté

par le

Conseil régional des partenaires

du marché du travail de Lanaudière

Le 27 janvier 2004

Le Plan d'action régional 2004-2005 est réalisé par la Direction du partenariat et de la planification d'Emploi-Québec Lanaudière, en étroite collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail

Direction

Luc Robert, directeur du partenariat et de la planification

Coordination

Annie Fortier, agente de recherche et de planification socio-économique
Direction du partenariat et de la planification

Collaboration

Direction régionale d'Emploi-Québec Lanaudière

Collaboration spéciale

Roger Pedneault, économiste régional
Direction du partenariat et de la planification

Membres du comité de planification du conseil régional

Représentant le conseil régional

Daniel Boutin, ministère du Développement économique et régional
Heather Cregg, Syndicat de l'enseignement du Lanaudière
Claude Gauthier, Papiers Scott ltée
Mireille Lepage-Cyr, Groupe RH Plus
Darilie Pierre-Louis, Buffet Accès Emploi EI
Jean-M. Poirier, Cégep régional de Lanaudière
Yves Raymond, Fédération des travailleurs du Québec
Claude Rivest, Fédération de l'UPA de Lanaudière
Denise Vandenbroucke, La CLEF, Centre Lanaudière d'emploi pour femmes

Représentant Emploi-Québec

Annie Fortier, Direction du partenariat et de la planification
Andrée Jessop, Direction du soutien aux opérations
Manon Lefebvre, Centre local d'Emploi de Repentigny
Michel Morneau, Direction régionale d'Emploi-Québec de Lanaudière
Luc Robert, Direction du partenariat et de la planification

Soutien technique

Monique Lasalle, agente de secrétariat
Direction du partenariat et de la planification

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, mai 2004
ISSN 1705-5644 (imprimé)
ISSN 1705-5652 (en ligne)

TABLE DES MATIÈRES

Page

Présentation 5
1. Le rappel de la mission et des services 7
2. Le contexte national 8
3. Les orientations nationales 9
4. Le marché du travail international et national 10
4.1 Le contexte international 10
4.2 Le Canada 10
4.3 Le Québec 11
5. Le marché du travail dans Lanaudière 12
5.1 Vue d'ensemble 12
5.1.1 Évolution démographique 12
5.1.2 Évolution de la scolarité et des revenus 13
5.1.3 Principaux indicateurs du marché du travail 14
5.2 Main-d'œuvre 14
5.2.1 La main-d'œuvre féminine 14
5.2.2 Les responsables de famille monoparentale 15
5.2.3 Les prestataires de l'assurance-emploi 15
5.2.4 Les prestataires de l'assistance-emploi 15
5.2.5 Les jeunes de 15 à 29 ans 15
5.2.6 Les personnes de 45 ans et plus 15
5.2.7 Les personnes handicapées 16
5.2.8 Les personnes immigrantes 16
5.3 Secteurs d'activité économique 16
5.3.1 La branche du primaire 16
5.3.2 La branche du secondaire 17
5.3.3 La branche du tertiaire 18
5.4 Caractéristiques du marché du travail dans les MRC 18
5.5 Région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal 22
6. La problématique du marché du travail 23
6.1 Chômage de courte durée 23
6.2 Chômage de longue durée 24
6.3 Problématiques des entreprises 25
7. Le développement régional 27
8. Les orientations et les stratégies du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière 28
9. La planification régionale 2004-2005 30
Problématique du chômage (de courte et de longue durée) 30
Problématique des entreprises et des partenaires 33
Qualité et efficacité des services 34
10. La planification locale 2004-2005 35
10.1 Modèle de répartition du budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail et des cibles de résultats 35
10.2 Budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail 36
10.3 Cibles initiales 2004-2005 par CLE 37
10.4 Synthèse des planifications locales des centres locaux d'emploi de la région de Lanaudière 39
10.4.1 Centre local d'emploi de Berthierville 39
10.4.2 Centre local d'emploi de Joliette 40
10.4.3 Centre local d'emploi de Repentigny 41
10.4.4 Centre local d'emploi de Rawdon 42
10.4.5 Centre local d'emploi de Saint-Jean-de-Matha 43
10.4.6 Centre local d'emploi de Sainte-Julienne 44
10.4.7 Centre local d'emploi de Terrebonne 45

ANNEXES

Annexe 1 Repérage de la clientèle à risque élevé de chômage de longue durée 48
Annexe 2 Repérage de la clientèle à risque de chômage de courte durée 49
Annexe 3 Repérage des entreprises, identification des secteurs à risque 50
Annexe 4 Planification métropolitaine (Table métropolitaine de Montréal) 51
Annexe 5 Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail 52
Annexe 6 Liste des principaux partenaires d'Emploi-Québec Lanaudière 53
Annexe 7 Le marché du travail, région de Lanaudière, tableau synthèse 54

PRÉSENTATION

Le Plan d'action régional de Lanaudière est un document de planification stratégique qui a pour but de situer la problématique du marché du travail de la région, de présenter les orientations retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière et de définir les stratégies d'intervention à mettre en œuvre par Emploi-Québec pour soutenir le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre. Considérant l'ampleur des problématiques sur lesquelles Emploi-Québec est appelée à intervenir, le plan d'action régional est élaboré dans une perspective pluriannuelle où seuls les éléments liés à l'intervention sont mis à jour annuellement.

Pour Emploi-Québec, l'année 2004-2005 se présente comme une année de transition vers un nouveau cycle de trois ans. Afin de favoriser le développement d'une vision commune du marché du travail, la direction régionale d'Emploi-Québec s'est associée à des partenaires régionaux de premier plan pour réaliser une analyse du marché du travail régional (Conseil régional de développement de Lanaudière, Ressources humaines Développement des compétences Canada, Lanaudière économique, ministère du Développement économique régional et de la Recherche et ministère de l'Éducation du Québec). Cette analyse, rendue publique à l'hiver 2004, fait ressortir les principaux éléments de problématique de la main-d'œuvre, des entreprises, des secteurs et des professions de la région.

À la suite de cette démarche, la présente année verra la tenue d'une consultation élargie des partenaires afin de soutenir les prochaines étapes de planification à partir d'un regard neuf et commun sur la problématique du marché du travail de la région de Lanaudière. Cette consultation nourrira la réflexion du Conseil régional des partenaires du marché du travail en ce qui concerne les orientations et les stratégies à retenir dans la réalisation du plan d'action régional 2005-2008.

Dans l'intervalle, la réalisation de l'exercice de planification 2004-2005 témoigne des efforts concertés du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière et du personnel d'Emploi-Québec. Le portrait du marché du travail a été mis à jour, et un chapitre traitant du développement régional a été ajouté. Les cibles locales fixées à l'égard des services aux individus, des services aux entreprises et de l'efficacité des interventions se traduisent en projets concrets élaborés dans les centres locaux. La synthèse des planifications locales permet un bref survol des activités prévues pour la mise en œuvre des orientations et des stratégies déterminées par le conseil régional. Nous croyons sincèrement qu'à la lumière de cette démarche les ressources actives dans les centres locaux d'emploi ainsi qu'à la direction régionale continueront de démontrer une approche proactive dans l'offre de services à la main-d'œuvre et aux entreprises. L'ensemble de ces actions permettra de contribuer de manière significative au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi de la région.

En terminant, nous aimerions rappeler la très grande richesse du partenariat dans la réalisation d'une mission aussi complexe que celle d'Emploi-Québec. En effet, la collaboration constante des partenaires du marché du travail, plus particulièrement des milieux patronaux, syndicaux, communautaires, de la formation et de l'économie a permis d'élaborer un plan d'action régional qui soutiendra une prochaine année remplie de défis et d'accomplissements.

La directrice régionale
Emploi-Québec Lanaudière

Mireille Doré

La présidente du Conseil régional des partenaires
du marché du travail de Lanaudière

Mireille Lepage-Cyr

1. LE RAPPEL DE LA MISSION ET DES SERVICES

La mission

La mission d'Emploi-Québec telle qu'elle est décrite dans le plan d'action annuel d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Les services

Emploi-Québec offre ses services en matière d'emploi et de main-d'œuvre aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux entreprises.

Trois groupes de services sont offerts :

- *L'information sur le marché du travail* qui contribue à réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponibles les informations pertinentes et utiles à la main-d'œuvre, aux entreprises, aux institutions d'enseignement et aux organismes du domaine du développement économique ainsi que du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

- *Les services de placement* qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emplois et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour pourvoir les postes vacants.

- *Les mesures actives d'emploi* afin de soutenir les individus dans leur démarche vers l'emploi et les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines.

  - Pour soutenir l'intégration rapide de la main-d'œuvre sans emploi dans les occupations disponibles ou en demande : activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi, supplément de retour au travail.

  - Pour favoriser l'intégration au marché du travail des chômeurs de longue durée ou à risque de le devenir : projet de préparation à l'emploi, mesure de formation, insertion sociale, soutien au travail autonome, subvention salariale.

  - Pour aider les entreprises à maintenir et à créer des emplois : concertation pour l'emploi, volet entreprise de la mesure de formation, incluant la formation à temps partiel, programme d'apprentissage en milieu de travail.

2. LE CONTEXTE NATIONAL

L'année 2004-2005 sera notamment influencée par la réingénierie de l'État et par le projet de nouvelle gouvernance visant la régionalisation des pouvoirs de décision. De plus, diverses préoccupations gouvernementales seront maintenues, dont le plein emploi, l'éducation des adultes et la formation continue de même que la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. L'ensemble de ces éléments aura des répercussions significatives sur le déroulement de l'intervention régionale.

- La réingénierie de l'État

  Dans son discours inaugural du 4 juin 2003, le premier ministre a fait part des priorités et des orientations du gouvernement dont la nécessité de recentrer le rôle de l'État sur ses missions essentielles (santé, savoir, prospérité et sécurité) et de mettre l'accent sur la qualité et l'efficacité des services aux citoyens. Six grands travaux sont prévus : la révision des structures et des programmes, la revue des modes d'intervention, la réorganisation des services de santé, les perspectives de décentralisation et de déconcentration, le recentrage de l'éducation et l'allégement du fardeau fiscal. Au cours de la prochaine année, on prévoit que chaque ministère dépose un plan de mise en œuvre de la réingénierie. Ce plan aura une grande influence sur la nature et l'organisation des services.

- Le projet de nouvelle gouvernance

  Ce projet vise à rapprocher le gouvernement des citoyens en décentralisant le pouvoir de décision vers les élus municipaux et les députés. Le projet de loi 34 adopté en décembre institue le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche et en définit la mission. De plus, les conseils régionaux de développement sont remplacés par les conférences régionales des élus à titre d'interlocuteurs privilégiés du gouvernement en région. Ces conférences négocieront des ententes de décentralisation. Ces ententes pourront prendre diverses configurations selon les régions. De plus les municipalités régionales de comté auront la responsabilité des centres locaux de développement. Les modifications entraînées à ces instances par la loi 34 auront des effets certains sur le partenariat régional et local d'Emploi-Québec.

- Le plein emploi

  Le rendez-vous national des régions, tenu en novembre 2002, a permis d'établir des stratégies permettant de garder le cap sur la croissance et la prospérité du Québec. Faisant suite à cette démarche, des engagements ont été inscrits dans le plan d'action Québec-Régions. La Commission des partenaires du marché du travail s'est spécifiquement engagée à associer les conseils régionaux des partenaires du marché du travail au réexamen des orientations et de la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) et à instaurer, en lien avec les régions, une veille active des besoins de main-d'œuvre. De plus, la stratégie vers le plein emploi interpelle Emploi-Québec autour de quatre axes d'intervention prioritaires : arrimage entre la formation et le marché du travail, offre de formation adaptée aux régions, aide au recrutement de la main-d'œuvre et une plus grande contribution au marché du travail de certains groupes actuellement sous-représentés.

- Le plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue

  Le plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue comporte de nombreux engagements. La première année, les actions du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (Emploi-Québec) se sont concentrées autour de huit priorités qui ont été avalisées par le comité national de suivi de l'implantation. En 2003-2004, le comité a adopté neuf priorités permettant de poursuivre et d'enrichir les travaux entamés en 2002-2003. Les priorités recommandées sont les suivantes : la promotion de la formation de base et de la formation liée à l'emploi, la formation générale de base, l'accueil et l'accompagnement ainsi que le bilan des acquis relatifs à la formation de base, l'information sur le marché du travail, la revue et la mise à jour de la loi 90, l'harmonisation de l'intervention auprès des entreprises, les formations de courte durée au secondaire, la promotion et la mise en œuvre du cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, la reconnaissance des acquis et des compétences.

- La loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

  Le projet de loi 112 a été adopté et sanctionné en décembre 2002. Ce projet de loi prévoit l'obligation, pour le ministre responsable de son application, de déposer annuellement un rapport des activités réalisées en vertu du plan d'action gouvernemental. En lien avec sa mission, Emploi-Québec multipliera les efforts afin de soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.

3. LES ORIENTATIONS NATIONALES

Le gouvernement du Québec s'est engagé dans une révision en profondeur des programmes et des structures de l'État ainsi que de ses modes d'intervention dans l'économie. C'est donc dans un climat de mouvance que s'amorce l'exercice de planification stratégique d'Emploi-Québec pour 2004-2005.

Tout en s'inscrivant dans la continuité du plan précédent, les orientations stratégiques du plan d'action annuel d'Emploi-Québec ont fait l'objet d'ajustements en fonction de ce que commandent l'évolution du marché du travail et les priorités du gouvernement et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Ainsi, l'analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles conduit Emploi-Québec à maintenir trois grandes orientations stratégiques et une orientation complémentaire portant sur la gestion interne.

- **Assurer une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage**

  Cette orientation vise à apporter une solution au fait qu'un nombre encore élevé de chômeurs et de grandes disparités régionales pour le taux de chômage coexistent avec un nombre élevé de postes vacants, des difficultés pour les entreprises à pourvoir leurs postes vacants et des besoins de main-d'œuvre importants et appelés à augmenter, en raison notamment du vieillissement de la population.

- **Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion afin d'assurer leur meilleure intégration au marché du travail**

  Cette orientation vise à s'attaquer aux problèmes de sous-emploi et de faibles taux d'activité, qui affectent plus particulièrement certains groupes défavorisés sur le plan de l'emploi afin de soutenir leur intégration au marché du travail.

- **Renforcer la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre**

  Cette orientation vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient compromettre la croissance de l'économie du Québec et la création d'emplois; elle vise également à améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements de leur environnement et à les aider à recruter, à retenir et à développer leur main-d'œuvre.

- **Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyennes et aux citoyens**

  Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec et à répondre du mieux possible et au meilleur coût aux besoins de la population en mettant en œuvre une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat.

  Le plan d'action précisera les actions que compte mener Emploi-Québec en 2004-2005 pour concrétiser ses orientations.

Source : *Analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles en lien avec les orientations et les axes d'intervention du plan d'action annuel d'Emploi-Québec, mise à jour 2004-2005*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, document de travail, novembre 2003.

4. LE MARCHÉ DU TRAVAIL INTERNATIONAL ET NATIONAL *

4.1 Le contexte international

Après un solide rythme de croissance au cours de la seconde moitié des années 1990 jusqu'en 2000, l'économie mondiale a subi un important coup de frein en 2001. Le dégonflement brutal de la bulle spéculative dans les technologies de l'information et des communications (TIC) à la fin de l'été 2000 en avait été un signe précurseur.

Si la récession américaine a sans doute été la plus modeste de l'histoire, la reprise a été entravée par une suite d'événements qui ont plongé les acteurs de la scène économique et la population en général dans un climat d'incertitude qui ne s'est pas encore dissipé. Des premiers signes d'un regain de vigueur de l'économie américaine avaient commencé à se manifester à la fin de l'été 2001 lorsque sont survenus les attentats terroristes du 11 septembre. S'ensuivit la guerre en Afghanistan. Par la suite, les scandales financiers touchant des géants tels que Enron et Worldcom ont entraîné la chute de la grande firme comptable Arthur Anderson et miné profondément la confiance des investisseurs dans la gouvernance des entreprises. L'incertitude s'est poursuivie avec la menace américaine d'envahir l'Irak si ce pays refusait de se défaire des armes de destruction massive qu'il était soupçonné de détenir. La menace a été mise à exécution en mars 2003. Les tensions politiques internationales ainsi que les problèmes de gouvernance d'entreprise ont été un boulet au pied de l'économie mondiale, qui en a limité la croissance en 2002.

L'économie américaine n'a pas connu une année désastreuse l'an dernier, avec une expansion de 2,4 en 2002, qui s'inscrivait à la suite d'une maigre progression de 0,3 % au cours de l'année précédente. La croissance américaine a une fois de plus reposé largement sur les épaules des consommatrices et consommateurs ainsi que des administrations publiques, pendant que la progression des investissements privés demeurait anémique, et que les exportations reculaient[1]. Les ménages ont profité de la politique monétaire extrêmement favorable de la Fed, qui a réduit au cours de l'automne son taux directeur à 1,25%, un niveau qui ne s'était pas vu depuis plus de 40 ans. En ce qui a trait à la politique budgétaire, l'administration fédérale a accru de façon notable ses dépenses, en particulier celles touchant à la sécurité et à la défense, renouant ainsi avec les déficits.

Le manque de vigueur de l'économie s'est traduit par une hausse du chômage. Le taux de chômage dans la zone de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), qui était de 6,1 % en 2000, est passé à 6,4 % en 2001 et à 6,9 % l'an dernier. Il s'élevait à 5,8 % aux États-Unis, où l'emploi stagne depuis trois ans, et à 7,6 % dans l'Union européenne. Aux États-Unis, ce taux de chômage annuel est le plus élevé en huit ans.

4.2 Le Canada

Contre toute attente, si la reprise a été mitigée aux États-Unis, les conséquences ont été limitées pour le Canada, dont la croissance économique de 3,4 % en 2002 le plaçait largement en tête des principaux pays industrialisés.

Malgré un resserrement de la politique monétaire de la Banque du Canada, les taux d'intérêt à la consommation et les taux hypothécaires, qui étaient très bas, ont peu bougé, ce qui a soutenu la hausse des dépenses des ménages ainsi que la construction résidentielle. Les dépenses publiques ont elles aussi contribué à la bonne tenue de l'économie canadienne, en particulier les dépenses d'infrastructure. La contribution des entreprises a toutefois fait défaut, avec un repli de la construction non résidentielle et de l'investissement en machinerie et en matériel. Leur apport essentiel aura reposé sur la reconstitution des stocks, qui avaient fondu en 2001. Le secteur extérieur a lui aussi freiné la croissance avec des exportations qui stagnaient pendant que les importations étaient en légère hausse.

Pour l'année en cours, la plupart des prévisionnistes ont revu les estimations à la baisse. Le ministre des Finances canadien a lui-même révisé ses prévisions de croissance pour cette année, ramenant celle-ci de 3,2 % à 2,2 %[2]. L'économie américaine qui tarde à redémarrer freine les exportations. Celles-ci seront en outre affectées par l'appréciation de la devise canadienne de 15 % depuis la fin de 2002 par rapport au dollar américain, qui rend les produits canadiens moins attrayants. L'épidémie de pneumonie atypique, ou syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) a aussi durement touché l'économie, surtout celle de l'Ontario, mais les conséquences se sont également fait sentir dans les autres provinces, en particulier dans le domaine touristique. L'épidémie pourrait retrancher quelques dixièmes de point à la croissance.

Les dépenses de consommation, qui s'appuieront sur la forte création d'emplois de l'année dernière, continueront d'apporter une contribution importante, en attendant que l'augmentation de l'activité au sud de la frontière permette un apport plus important du secteur extérieur.

---

*Source: ***Le Marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2003-2007*, André Grenier, DPIMT, juillet 2003.**

1. U.S. Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis, *Gross Domestic Product : First Quarter 2003 (Final)*, p. 5.
2. « John Manley se veut rassurant sur la croissance », *Le Devoir*.

Malgré la hausse des dépenses, l'OCDE prévoit que les administrations publiques continueront, dans leur ensemble, de générer des surplus budgétaires et de réduire leur taux d'endettement. Quant aux entreprises, elles devront, comme aux États-Unis, renouveler leur parc informatique. En outre, la montée de la devise canadienne obligera plusieurs d'entre elles à moderniser leurs moyens de production afin d'améliorer leur compétitivité.

Dès l'an prochain, à mesure que l'économie américaine prendra de la vigueur, le resserrement de la politique monétaire de la Fed réduira l'écart entre les taux d'intérêt américains et canadiens, ce qui devrait se traduire par un recul du huard à un niveau inférieur à 0,70 $ US, favorisant les exportations canadiennes.

La croissance de l'économie canadienne s'est traduite par une accélération de la croissance de l'emploi en 2002 après les maigres résultats de 2001. Un tiers de million d'emplois ont été créés au Canada l'an dernier, soit le double de l'année précédente. Le chômage était malgré tout en hausse pour une deuxième année de suite, en raison du gonflement important de la population active. Le taux de chômage a atteint 7,7 %, le niveau le plus élevé des quatre dernières années. Le pays comptait près de 200 000 chômeuses et chômeurs de plus qu'en 2000.

4.3 Le Québec

Si le Canada était au premier rang des grands pays industrialisés en 2002 avec une croissance de 3,4 %, la performance de l'économie québécoise en a surpris plus d'un avec une progression de 4,3 %, comme si les ratés de l'économie américaine n'avaient pas de prise sur elle[3]. Contrairement aux quelques années précédentes, où les exportations nettes[4] avaient apporté une contribution notable à l'expansion de l'économie québécoise, le Québec a dû s'appuyer, l'an dernier, sur le seul dynamisme interne de son économie.

Les dépenses des ménages ont continué d'être le moteur principal de la croissance, mais elles n'ont pas été seules en cause. Les investissements des administrations publiques, caractérisés par l'accélération des travaux d'infrastructure, ont ajouté 0,5 %point à la croissance. L'explosion de la construction résidentielle a contribué pour 1 point, ce qui a compensé pour le repli des investissements des entreprises en construction non résidentielle ainsi qu'en machinerie et matériel, qui ont fait perdre 0,6 point. Enfin, la reconstitution des stocks, qui avaient subi une importante correction l'année précédente, a ajouté près de 1 point.

L'évolution du commerce extérieur a toutefois connu depuis le deuxième trimestre de l'an dernier une évolution préoccupante. Les difficultés de l'économie américaine à redémarrer ont commencé à avoir des conséquences pour l'économie du Québec. La morosité outre-frontière a continué de grignoter la croissance de l'économie québécoise au premier trimestre de 2003. Pendant que la progression de la demande intérieure s'élevait à plus de 4 % en données annualisées, la réduction du solde du commerce extérieur a limité la croissance à seulement 1,2 %. La bonne nouvelle, c'est que les investissements des entreprises étaient en forte hausse au cours des trois premiers mois de l'année.

À court terme, le secteur extérieur demeure un important sujet de préoccupation alimenté par plusieurs causes. Le manque de tonus de l'économie américaine, le conflit du bois d'œuvre qui traîne en longueur, les problèmes de l'industrie aérienne, exacerbés par les attentats du 11 septembre 2001 et qui freinent l'expansion de l'industrie aéronautique, sont autant de facteurs qui ont fait obstacle à l'expansion des exportations québécoises. Se sont ajoutés cette année les deux épisodes consécutifs d'épidémie de SRAS à Toronto, dont les dommages collatéraux se sont fait sentir jusque dans l'industrie touristique québécoise, ainsi que l'envolée du dollar canadien par rapport à la devise américaine. D'ici l'an prochain, l'épidémie de SRAS ne sera plus qu'un mauvais souvenir, et le conflit du bois d'œuvre devrait avoir trouvé son dénouement. La reprise américaine attendue dès le second semestre de cette année ouvrira de nouveau des marchés à l'exportation qui s'étaient un peu fermés en raison du ralentissement. Elle devrait entraîner en outre un rétrécissement de l'écart entre les taux d'intérêt américains et canadiens, ce qui réduira la valeur relative de la devise canadienne et améliorera du même coup la position concurrentielle des entreprises canadiennes et québécoises durement mises à mal par l'envolée du huard.

3. Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut réel, Québec, 1996-2002;* Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut réel selon les dépenses, données désaisonnalisées au taux annuel, base 1997, Québec, 2000-2003.*
4. Les exportations nettes comprennent les exportations (internationales et interprovinciales) de biens et services moins les importations de biens et services.

5. LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LANAUDIÈRE

5.1 Vue d'ensemble

La région de Lanaudière s'étend sur un territoire de 13 510 km^2. Elle est située entre les Laurentides et la Mauricie et sa frontière sud côtoie celle de Laval et de Montréal. La région compte près de 60 municipalités. Les municipalités sont regroupées en six municipalités régionales de comté (MRC) dont la superficie et la population sont variables. On y retrouve aussi la communauté attikamek de Manawan au nord de la MRC de Matawinie.

La région comporte de nombreux avantages favorables à son développement économique. On pense notamment à la proximité d'un vaste bassin de main-d'œuvre et de consommateurs, à la disponibilité de terrains à vocation résidentielle, commerciale, industrielle ainsi qu'à la présence d'une économie diversifiée.

5.1.1 Évolution démographique

Les données du recensement de 2001 démontrent un léger ralentissement de la croissance de la population régionale par rapport aux recensements précédents.

Croissance de la population			
	1996	2001	Variation %
Québec	7 138 795	7 237 480	1,4 %
Lanaudière	375 174	388 495	3,6 %
D'autray	37 550	38 345	2,1 %
Joliette	52 845	54 165	2,5 %
L'Assomption	102 188	103 980	1,8 %
Matawinie	41 325	43 175	4,5 %
Montcalm	38 055	38 740	1,8 %
Des Moulins	103 213	110 090	6,7 %

De 1996 à 2001, la région de Lanaudière a connu une croissance démographique de 3,6 % comparativement à 1,4 % pour le Québec. Dans la région, cette évolution s'est manifestée très différemment selon les MRC. Les MRC des Moulins et de Matawinie ont été à l'origine d'une partie importante de cette augmentation. Quant à la MRC de l'Assomption, elle a poursuivi sa croissance mais dans des proportions inférieures à la moyenne régionale. Dans l'ensemble des MRC de la région, c'est celle de l'Assomption qui a connu la plus faible croissance de sa population au cours de cette période. Les MRC de Joliette, de Montcalm et de D'Autray ont connu des augmentations de la population oscillant autour de 2 % de 1996 à 2001.

	Population totale par groupe d'âge 2001			
	Québec		Lanaudière	
Groupes d'âge	Nombre	Part relative %	Nombre	Part relative %
0-14	1 291 585	17,8 %	79 520	20,5 %
15-34	1 871 260	25,9 %	91 700	23,6 %
35-64	3 114 820	43,0 %	175 405	45,1 %
65 et +	959 810	13,3 %	41 845	10,8 %
Total	7 237 480	100,0 %	388 495	100,0 %

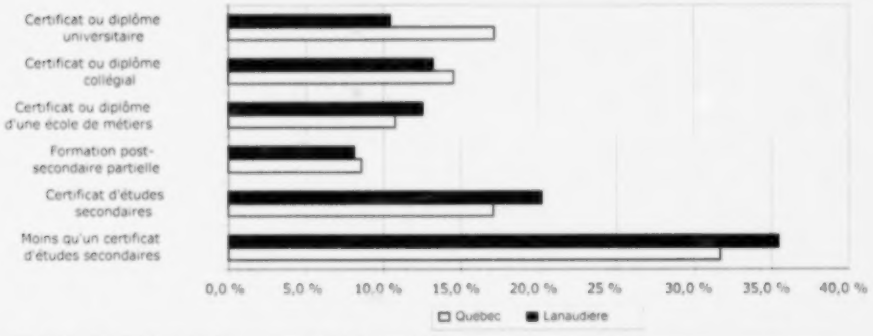
La population lanaudoise est plus jeune que la population québécoise. En effet, la population âgée de 0 à 14 ans est plus importante dans la région qu'au Québec et, inversement, la population âgée de 65 ans et plus est plus importante au Québec que dans la région. Les prévisions de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) sur la croissance démographique de la région révèlent un recul significatif du poids des jeunes de moins de 14 ans d'ici 2026. Quant à la population de 55 ans, elle ne cesse de progresser. On assiste au vieillissement de la population.

En 2001, la proportion de femmes dans la population québécoise était légèrement plus élevée que la proportion d'hommes. Dans Lanaudière, la proportion de femmes et d'hommes dans la population régionale était relativement la même, c'est-à-dire autour de 50 %. Même si l'on observe quelques différences selon les MRC, les écarts en pourcentage entre les femmes et les hommes demeurent faibles.

5.1.2 Évolution de la scolarité et des revenus

Le niveau de scolarité des Québécois et des Lanaudois s'est amélioré de 1996 à 2001. Malgré cette amélioration, on observe des différences importantes entre les deux territoires. En 2001, la proportion de la population avec 13 ans et moins de scolarité, sans diplôme ni certificat, est plus élevée dans la région qu'au Québec. Parallèlement, la proportion de la population québécoise avec un diplôme universitaire est nettement plus élevée que la proportion régionale.

Population de 15 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint, en %, Lanaudière et ensemble du Québec, 2001



Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada, 2001.
Compilation et traitement, Institut de la statistique du Québec, Direction de l'édition et des communications, 2003.

On constate que la proportion de personnes avec 13 ans et moins de scolarité, sans diplôme ni certificat, est plus grande chez les personnes de catégories d'âge plus élevées, tandis que, chez les catégories d'âge plus jeunes, on retrouve les proportions les plus fortes de personnes ayant un diplôme universitaire.

Revenu annuel moyen des ménages					
Québec			**Lanaudière**		
1996	*2001*	*Variation (%)*	*1996*	*2001*	*Variation (%)*
42 229 $	49 998 $	18,4 %	43 235 $	51 024 $	18,0 %

En ce qui concerne le revenu annuel moyen des ménages et le revenu moyen de la population de 15 ans et plus, ils ont augmenté au Québec et dans la région, au cours des dernières années. En 2001, les revenus annuels moyens des ménages québécois et régionaux étaient respectivement de 49 998 $ et 51 024 $. Les écarts entre les revenus moyens des MRC de la région étaient assez importants. Les ménages des MRC de L'Assomption et des Moulins ont sans contredit les revenus les plus élevés de la région tandis que ceux des MRC de Matawinie, de Montcalm, de D'Autray et de Joliette ont des revenus généralement inférieurs à la moyenne régionale.

Revenu annuel moyen des ménages 2001							
Québec	Lanaudière	D'Autray	Joliette	L'Assomption	Matawinie	Montcalm	Des Moulins
49 998 $	51 024 $	42 656 $	45 720 $	60 400 $	39 379 $	41 239 $	57 495 $

5.1.3 Principaux indicateurs du marché du travail

Suivant la tendance amorcée depuis plusieurs années, la région a connu une forte croissance du nombre de personnes occupées au cours des dernières années. Toutes proportions gardées, le nombre de personnes occupées tend généralement à augmenter plus fortement dans la région qu'au Québec.

De 1996 à 2001, la croissance québécoise et régionale du nombre de personnes occupées a permis une baisse considérable du taux de chômage. Au même moment, on assistait à une augmentation des taux d'activité et d'emploi.

	Québec			**Lanaudière**		
	1996	*2001*	*Variation (%)*	*1996*	*2001*	*Variation (%)*
Population active	3 536 205	3 742 485	5,8 %	184 980	199 150	7,7 %
Personnes occupées	3 119 130	3 434 265	10,1 %	165 435	185 740	12,3 %
Taux de chômage	11,8 %	8,2 %		10,6 %	6,7%	
Taux d'activité	62,3 %	64,2 %		64,5 %	65,6%	
Taux d'emploi	55,0 %	58,9 %		57,7 %	61,1%	

Même si l'évolution des indicateurs des MRC[5] est généralement similaire à celle de la région, il persiste des disparités importantes selon les MRC. Au cours de la période de 1996 à 2001, ce sont les MRC de D'Autray, de Montcalm et de Matawinie qui ont connu les améliorations les plus marquées de leurs indicateurs. En 2001, les MRC de L'Assomption, des Moulins, de D'Autray et de Joliette avaient des taux de chômage égaux ou inférieurs à 8,2 %. Quant aux taux d'activité et d'emploi, ils étaient nettement supérieurs à la moyenne québécoise et régionale pour les MRC de L'Assomption et des Moulins, tandis qu'ils étaient légèrement inférieurs à la moyenne régionale pour les MRC de Joliette, de D'Autray et de Montcalm. Malgré une amélioration générale de sa situation, la MRC de Matawinie avait un taux de chômage supérieur à 11% et des taux d'activité et d'emploi nettement inférieur à la moyenne régionale et québécoise.

L'examen par groupe d'âge pour 2001 démontre que le taux d'activité est plus élevé chez la population de 30 à 54 ans que chez les 15 à 29 ans. La population de 55 à 64 ans a généralement un taux d'activité plus faible que celui des groupes d'âge situés entre 15 et 54 ans. Cette situation s'explique probablement par une part importante de personnes à la retraite chez le groupe des 55 à 64 ans, ce qui a pour effet de diminuer le taux d'activité de ce groupe. L'analyse du taux d'emploi par groupe d'âge permet de dégager sensiblement le même constat que pour le taux d'activité.

Dans la région de Lanaudière, la part des travailleurs autonomes, sur l'ensemble des personnes occupées de la région, est plus élevée que celle de l'ensemble du Québec, en 2001. On remarque toutefois que les travailleurs autonomes sont davantage présents dans les MRC rurales du territoire, c'est-à-dire les MRC de D'Autray, de Montcalm et de Matawinie. La concentration d'exploitants agricoles, qui sont dénombrés à titre de travailleurs autonomes, pourrait expliquer une partie de cette réalité.

5.2 Main-d'œuvre

Les principales études réalisées sur les causes du chômage prolongé démontrent que les facteurs de risque d'exclusion du marché sont liés à des caractéristiques davantage socioprofessionnelles que démographiques. C'est d'ailleurs pour cette raison que le repérage de la clientèle d'Emploi-Québec s'effectue sur la base de critères tels que la scolarité, la durée de chômage et le taux de salaire. Ces facteurs sont déterminants dans l'analyse du risque de chômage prolongé et de la dépendance aux programmes publics de soutien du revenu. Dans ce contexte, certains groupes plus à risque devront faire l'objet d'une attention particulière: la main-d'œuvre féminine, les responsables de familles monoparentales, les prestataires de l'assurance-emploi, les prestataires de l'assistance-emploi, les jeunes de 15 à 29 ans, les personnes de 45 ans et plus, les personnes handicapées et les personnes immigrantes. Ces groupes démographiques présentent des particularités qui influencent grandement leur problème d'intégration au marché du travail. Pour la plupart de ces groupes, les facteurs déterminants dont nous venons de traiter sont vécus de manière différente soit par leur acuité, soit par la présence de plusieurs de ceux-ci. De plus, le cumul de certains facteurs aggravants joue un rôle considérable dans la situation d'employabilité et le besoin de services qui peuvent en découler.

5.2.1 La main-d'œuvre féminine

Les données de l'Enquête sur la population active montrent une croissance importante du nombre de femmes dans la population active de 1992 à 2002. Dans la région, cette réalité s'est traduite par une augmentation des personnes occupées. Les femmes ont connu une variation annuelle moyenne de près de deux fois supérieure à celle des hommes. En dépit de cette avancée, les femmes travaillant à temps plein ont des revenus d'emploi moyens de 27 000 $ alors que les hommes dans la même situation ont des revenus moyens d'emploi de 40 500 $. Les femmes demeurent concentrées dans certains secteurs d'activité (commerce de détail, finance et assurances, enseignement, santé) et certains types de professions (personnel de bureau, personnel de la vente et des services, enseignant, personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux et de l'enseignement). Elles occupent aussi en plus forte proportion des emplois atypiques, non syndiqués et à statut précaire.

5. Le chapitre 5.4 présente les caractéristiques du marché du travail des MRC.

5.2.2 *Les responsables de famille monoparentale*

En 2001, on dénombrait 16 375 familles monoparentales sur le territoire de Lanaudière, 78 % d'entre elles dirigées par des femmes. Une certaine proportion de ces familles vivent de prestations de l'assistance-emploi. En effet, en juin 2003, 2536 ménages monoparentaux reçoivent des prestations de la sécurité du revenu dont 2268 sont dirigés par une femme. Le risque de chômage de longue durée de ces femmes est aggravé lorsqu'il est associé à la présence de caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, telle une faible scolarité ou une absence prolongée du marché du travail.

5.2.3 *Les prestataires de l'assurance-emploi*[6]

La région de Lanaudière a connu une hausse de son nombre de prestataires de l'assurance-emploi au deuxième trimestre de 2003 par rapport au même trimestre de 2002. Toutefois, depuis le début de 2002, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi dans la région effectue des mouvements tantôt à la hausse, tantôt à la baisse, dépendamment des trimestres observés. Une certaine constante demeure. Le taux d'assurance-emploi[7] est généralement plus faible dans les MRC de l'Assomption, des Moulins et de Joliette tandis qu'il est généralement plus élevé dans les MRC de D'Autray, de Montcalm et de Matawinie. Élément intéressant, le taux d'assurance-emploi de la MRC de D'Autray tend à diminuer au fil des trimestres et à se rapprocher de plus en plus de celui des MRC ayant les taux les plus faibles.

5.2.4 *Les prestataires de l'assistance-emploi*[8]

Depuis le début de l'année 2002, l'analyse comparée des données d'un mois de l'année avec le même mois de l'année précédente tend généralement à démontrer une baisse du nombre de prestataires de l'assistance-emploi dans la région. Cette évolution s'est traduite sensiblement de la même façon dans les MRC de la région. Toutefois, le taux d'assistance-emploi[9] diffère beaucoup d'une MRC à l'autre. Les MRC des Moulins et de l'Assomption ont des taux nettement inférieurs à la moyenne régionale tandis que, pour les MRC de D'Autray, de Joliette, de Montcalm et de Matawinie, on observe la situation inverse. En juin 2003, la région comptait 11 660 prestataires à l'assistance-emploi dont 6 843 prestataires étaient considérés sans contrainte à l'emploi. Ces prestataires, dits sans contraintes, reçoivent en moyenne des prestations depuis près de 10 ans et ont pour la plupart, une scolarité de niveau primaire ou secondaire.

5.2.5 *Les jeunes de 15 à 29 ans*

Selon les données du recensement de 2001, les jeunes de 15 à 29 ans de la région de Lanaudière et du Québec présentent une situation d'emploi semblable. En effet, les jeunes de la région de Lanaudière obtiennent un taux d'emploi de 61,4 % et un taux d'activité de 68,1 %, ce qui correspond à ceux des jeunes du Québec. Par contre, les jeunes de la région de Lanaudière affichent un taux de chômage de 9,8 % soit 1,5 % inférieur à celui des jeunes du Québec.

Au regard de la diplomation au secondaire avant l'âge de 20 ans, une étude de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Lanaudière (avril 2003) démontre que les jeunes de Lanaudière ont obtenu en 2001 un taux de diplomation de 63,9 %. Ce taux est de 8,0 % inférieur à celui des jeunes du Québec. Les filles de la région ont un taux de diplomation de 73,2 % et les garçons de 55,1 %. D'importantes différences existent aussi entre les taux de diplomation selon les municipalités régionales de comté (MRC). Ainsi, les MRC de Joliette et de L'Assomption obtiennent des taux de 74,0 %, donc supérieurs à la moyenne régionale. Les MRC de D'Autray et Des Moulins dépassent légèrement la moyenne avec des taux qui gravitent autour de 65,0 %. Finalement, les MRC de Matawinie et de Montcalm présentent des taux inférieurs à 60,0 %, les situant parmi les plus bas au Québec.

5.2.6 *Les personnes de 45 ans et plus*

Les données relatives aux principaux indicateurs du marché du travail provenant du recensement de 2001 indiquent que la situation d'emploi des personnes de 45 ans à 64 ans du Québec et de Lanaudière est relativement comparable. Le taux d'activité des 45 à 64 ans de Lanaudière s'élève à 66,3 %ce qui inférieur à celui du Québec. Leur taux d'emploi est de 62,3 % dans Lanaudière, ce qui est inférieur à celui du Québec. Par ailleurs, le taux de chômage des 45 à 64 ans de Lanaudière est de 6,0 %, soit 1,1 % de moins que ce groupe au Québec.

6. Nombre total de prestataires de l'assurance-emploi.
7. Taux d'assurance-emploi : nombre de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population des 15 à 64 ans du recensement de 2001.
8. Nombre de prestataires adultes à l'assistance-emploi sans contraintes et avec contraintes temporaires à l'emploi.
9. Taux d'assistance-emploi : nombre total de prestataires de l'assistance-emploi (avec contraintes sévères, avec contraintes temporaires et sans contraintes à l'emploi) par rapport à la population de 15 à 64 ans du recensement de 2001.

Les données des sous-groupes selon l'âge ou le sexe présentent aussi d'importantes différences avec le grand groupe des 45 à 64 ans. Dans Lanaudière, le taux d'activité des 45 à 49 ans s'élève à 85,3 %, alors celui des 60 à 64 ans atteint 27,9 %. Le taux d'emploi passe de 81,0 % pour les 45 à 49 ans à 25,2 % chez les 60 à 64 ans. Le taux de chômage, pour sa part, augmente avec l'âge, passant de 5,0 % pour le premier sous-groupe à 9,6 % pour les 60 à 64 ans. Des écarts aussi considérables existent entre les hommes et les femmes dans ces mêmes sous-groupes d'âge. En moyenne, les femmes présentent des taux d'activité et d'emploi de 18 % inférieurs à ceux des hommes. Le taux de chômage chez les femmes de 45 à 59 ans est légèrement supérieur à celui des hommes. Par contre, ce taux s'élève à 8,9 % chez les femmes de 60 à 64 ans, ce qui est inférieur de 1,1 % à celui des hommes du même groupe.

Pour ce qui est de la scolarité, la proportion des personnes de 45 à 54 ans de Lanaudière ayant entre 9 et 13 années de scolarité avec certificat d'études secondaires s'élève à 27,01 %. Cette proportion diminue à 18,61 % chez les 55 ans et plus. Les données selon le sexe indiquent que les femmes sont en proportion plus nombreuse à avoir atteint ce niveau de scolarité ce, autant chez les 45 à 54 ans que chez les 55 ans et plus.

5.2.7 Les personnes handicapées

Dans Lanaudière, l'Office des personnes handicapées estime la population handicapée de 15 à 64 ans à 26 800 personnes en 2000. L'Enquête canadienne sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), menée par Statistique Canada en 2001, constitue la source principale d'information sur le profil et la participation au travail des personnes handicapées. Bien que la notion de limitation a un sens plus large que celle de handicap, elle est utilisée afin d'estimer le nombre de personnes handicapées d'un territoire.

À cette date, seules les données détaillées pour le territoire du Québec sont disponibles. Celles-ci indiquent 324 000 personnes handicapées de 15 à 64 ans au Québec. Si l'on regarde la scolarité, on constate que 44 % de ces personnes ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires comparé à 25 % pour la population sans handicap. L'activité sur le marché du travail est aussi fort distincte. Chez les personnes handicapées, la proportion de personnes occupées représente moins de la moitié de celle des personnes sans handicap. On compte de plus 35 % de chômeurs alors que cette proportion est de 6 % chez les personnes ne présentant pas de handicap. La différence se traduit aussi dans les revenus alors que les personnes handicapées affichent un revenu annuel moyen correspondant à 75 % de celui des personnes non handicapées.

5.2.8 Les personnes immigrantes

Peu de données régionales sont disponibles au sujet des personnes immigrantes. En 2001, la population immigrante représentait 2 % de la population totale de Lanaudière. Depuis les années 1960, ce sont les MRC de L'Assomption, Des Moulins et de Matawinie qui ont reçu le plus grand nombre d'immigrants. La majorité des immigrants avaient plus de 20 ans au moment de leur arrivée sur le sol lanaudois. Pour l'ensemble de cette période, la population immigrante provenait surtout de la France, de l'Italie, d'Haïti, des États-Unis et de la Belgique.

Par ailleurs, les données détaillées du recensement de 2001, présentement disponibles pour le Québec seulement, permettent de situer sommairement la situation du marché du travail. Ainsi, au Québec, les personnes immigrantes représentaient 9,9 % de la population totale et 10,8 % de la population de 15-64 ans en 2001. Leur taux de chômage est de 11,7 % alors que le taux de chômage de la population non-immigrante est de 7,8 %. Leur taux d'emploi est plus faible (63,2 % comparativement à 69,2 % pour la population de 15-64 ans).

Lors de leur arrivée au pays, les personnes immigrantes font souvent face à des obstacles qui compromettent leur entrée sur le marché du travail : méconnaissance des institutions, non-reconnaissance de leurs diplômes et acquis, barrières linguistiques et culturelles, etc. L'obtention d'un premier emploi dans leur pays d'accueil peut donc s'avérer excessivement difficile.

5.3 Secteurs d'activité économique

De 1992 à 2002, la région de Lanaudière a connu une croissance annuelle moyenne de 2,8 % de son nombre de personnes occupées. Toutes proportions gardées, la hausse régionale est près de deux fois plus forte que celle du Québec. Dans la région, l'évolution des personnes occupées s'est répartie très différemment selon les secteurs d'activité économique, au cours de cette période.

Pour la région de Lanaudière, le scénario de prévisions anticipe une croissance annuelle moyenne de 1,6 % du nombre de personnes occupées de 2003 à 2007. Au niveau sectoriel, ces prévisions se traduisent à la fois par des hausses, des baisses et des effets nuls en ce qui concerne l'évolution du nombre de personnes occupées.

5.3.1 La branche du primaire

Dans la branche du primaire, le secteur de l'agriculture est celui qui occupe le plus de personnes dans la région. Au cours des dernières années, le secteur agricole a assisté à un accroissement de la taille des fermes et à une diminution de leur nombre. Parallèlement, le secteur s'est modernisé avec l'utilisation de plus en plus répandue de nouvelles technologies. L'évolution du secteur sera aussi influencée par la diminution de la demande régionale de tabac jaune. Cette diminution s'expliquerait notamment par la baisse de la consommation de tabac et par l'importation en provenance d'autres pays producteurs.

Les prévisions d'emploi pour la période de 2003 à 2007, pour la branche du primaire, sont à l'image de la tendance passée. Toutefois, il n'y aura pas de recul de l'emploi et on assistera plutôt à une relative stabilité du nombre de personnes occupées dans cette branche.

5.3.2 La branche du secondaire

Aux fins de cette analyse, la branche du secondaire se subdivise principalement en trois grands secteurs, soit le manufacturier de biens non durables, le manufacturier de biens durables et la construction. Comme nous le verrons, ces grands secteurs connaîtront des croissances similaires ou supérieures à la moyenne régionale.

- La branche du secondaire, manufacturier de biens non durables[10]

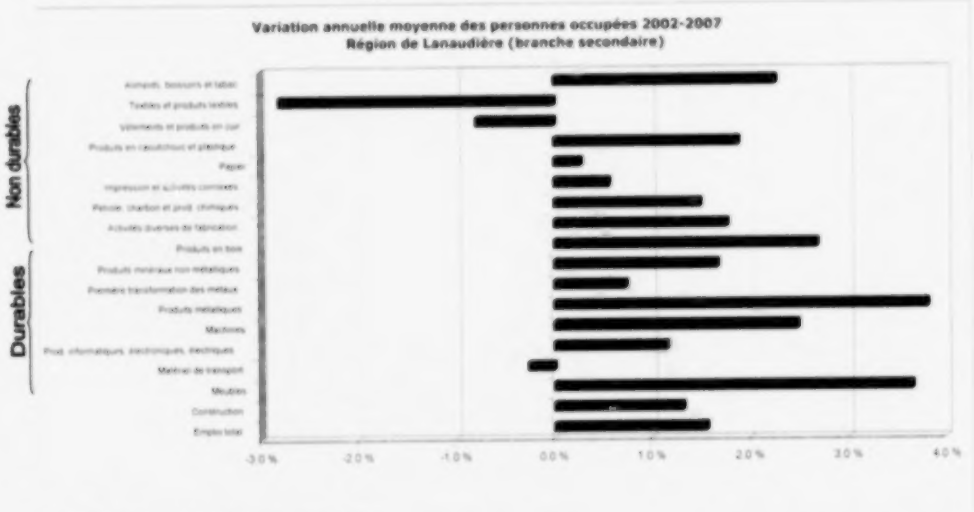
  Au cours des dix dernières années, le grand secteur du manufacturier de biens non durables a connu une croissance annuelle moyenne légèrement inférieure à la moyenne régionale de son nombre de personnes occupées. Pour notre période de prévisions, cette croissance devrait être similaire à la tendance passée, c'est-à-dire autour de 1,1 % annuellement. Toutefois, cette évolution se traduira différemment selon les secteurs d'activité économique concernés. En ce qui concerne la croissance du nombre de personnes occupées, les secteurs des aliments, des boissons, du caoutchouc et du plastique devraient mener le bal, au cours de cette période.

- La branche du secondaire, manufacturier de biens durables[11]

  Toutes proportions gardées, le secteur du manufacturier de biens durables fait partie des secteurs ayant contribué le plus à la croissance du nombre de personnes occupées dans la région au cours des dix dernières années. Pour notre période de prévisions, il devrait connaître une croissance annuelle moyenne de son nombre de personnes occupées supérieure à la moyenne régionale, c'est-à-dire autour de 2,1 %. Cette augmentation sera attribuable principalement aux secteurs des produits métalliques, du meuble, du bois et de la machinerie.

- La branche du secondaire, construction

  La bonne santé de l'économie en général, le nombre élevé d'investissements réalisés pour l'agrandissement d'entreprises existantes et pour l'implantation de nouvelles entreprises, ainsi qu'une demande résidentielle relativement importante ont permis au secteur de la construction de connaître une hausse du nombre de personnes occupées depuis le milieu des années 1990. Pour notre période de prévisions, le secteur de la construction affichera une croissance de son nombre de personnes occupées similaire à la moyenne régionale.



Source : Emploi-Québec, région de Lanaudière.

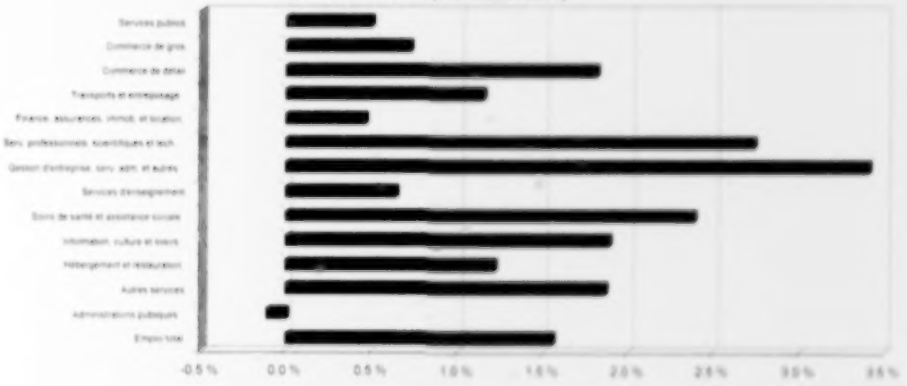
10. Le grand secteur du manufacturier de biens non durables comprend les secteurs des aliments, boissons, tabac, caoutchouc, plastique, textile, vêtement, cuir, papier, impression, pétrole, produits chimiques et activités diverses de fabrication.
11. Le grand secteur du manufacturier de biens durables comprend les secteurs du bois, des produits minéraux non métalliques, de la première transformation des métaux, des produits métalliques, de la machinerie, des produits informatiques, électroniques, électriques, du matériel de transport et du meuble.

5.3.3 *La branche du tertiaire*

Les activités de la branche du tertiaire sont liées principalement aux services. C'est dans un contexte régional de croissance de la population et d'augmentation importante du nombre de nouvelles entreprises que la branche du tertiaire a évolué au cours des dernières années.

Pour les prochaines années, l'augmentation de la population, conjuguée à la croissance des activités manufacturières de la région, devrait permettre à la branche du tertiaire de connaître une croissance de son nombre de personnes occupées. Cette hausse devrait osciller autour de 1,6 % annuellement d'ici 2007.

Variation annuelle moyenne des personnes occupées 2002-2007
Région de Lanaudière (branche tertiaire)



Source Emploi-Québec, région de Lanaudière

5.4 Caractéristiques du marché du travail dans les MRC

Le présent chapitre présente les faits saillants de chacune des MRC de la région de Lanaudière. Vous pouvez aussi consulter l'annexe 7 pour d'autres données statistiques locales.

Principaux indicateurs du marché du travail

1996

	Québec	Lanaudière	D'Autray	Joliette	L'Assomption	Matawinie	Montcalm	Des Moulins
Population active	3 536 205	184 980	17 100	25 860	53 690	17 055	16 805	54 270
Personnes occupées	3 119 130	165 435	15 035	22 965	49 430	14 220	14 455	49 330
Taux de chômage	11,8 %	10,6 %	12,1 %	11,2 %	8,3 %	16,6 %	14,0 %	9,1 %
Taux d'activité	62,3 %	64,5 %	59,2 %	62,3 %	69,4 %	51,7 %	57,6 %	70,8 %
Taux d'emploi	55,0 %	57,7 %	52,0 %	55,3 %	63,6 %	43,1 %	49,6 %	64,4 %

2001

	Québec	Lanaudière	D'Autray	Joliette	L'Assomption	Matawinie	Montcalm	Des Moulins
Population active	3 742 485	199 150	18 265	26 715	56 670	18 520	18 285	60 695
Personnes occupées	3 434 265	185 740	17 090	24 525	53 825	16 360	16 530	57 410
Taux de chômage	8,2 %	6,7 %	6,4 %	8,2 %	5,0 %	11,7 %	9,6 %	5,4 %
Taux d'activité	64,2 %	65,6 %	60,6 %	62,0 %	69,7 %	52,3 %	60,3 %	72,6 %
Taux d'emploi	58,9 %	61,1 %	56,7 %	56,9 %	66,2 %	46,2 %	54,5 %	68,7 %

- ***MRC de D'Autray***

  - Entre 1996 et 2001, la MRC de D'Autray a connu une croissance de la population inférieure à la moyenne régionale mais supérieure à la moyenne québécoise. Cette croissance est particulièrement marquée pour les municipalités de Lavaltrie et de Lanoraie. On observe une diminution de la population chez les 0 à 14 ans et les 25 à 34 ans.

  - Selon les données du recensement de 2001, les revenus moyens des ménages et de la population de 15 ans et plus étaient inférieurs à ceux de la moyenne régionale et québécoise.

  - En ce qui concerne les indicateurs du marché du travail, les taux de chômage, d'activité et d'emploi étaient inférieurs à ceux de la moyenne régionale et du Québec.

  - Dans la MRC, le niveau de scolarité était plus faible que celui de la région et du Québec : plus de 40 % de la population de 15 ans et plus a moins qu'un certificat d'études secondaires.

  - Les principaux secteurs d'activité économique présents dans la MRC sont les secteurs de l'agriculture, de la construction, des aliments, du bois, du meuble, des produits métalliques, du transport, de l'enseignement et des soins de santé.

  - Les principaux problèmes de la main-d'œuvre sur le territoire touchent le faible niveau de scolarité de la population et le vieillissement. L'absence d'un transport adéquat pose un problème d'intégration en emploi particulièrement important.

- ***MRC de Joliette***

  - Entre 1996 et 2001, la croissance de la population dans la MRC de Joliette a été légèrement inférieure à la moyenne régionale et supérieure à la moyenne québécoise. Les données montrent un recul significatif de la population de moins de 15 ans et de celle des 25 à 34 ans, tandis que l'on observe une importante progression de celle des 45 ans et plus.

  - C'est dans la MRC de Joliette que l'on retrouve la proportion de familles monoparentales la plus élevée de la région. Celle-ci est même supérieure à la moyenne québécoise.

  - Selon les données du recensement de 2001, les revenus moyens des ménages et de la population de 15 ans et plus étaient inférieurs à ceux de la moyenne régionale et québécoise.

  - Les principaux indicateurs du marché du travail révèlent que le taux de chômage de la MRC a été supérieur à celui de la région alors que les taux d'activité et d'emploi ont été inférieurs à ceux de la région.

  - Le niveau de scolarité de la population de 15 ans et plus est relativement supérieur à celui de la moyenne régionale, mais légèrement inférieur à la moyenne québécoise. La proportion de la population de 15 ans et plus ayant moins d'un certificat d'études secondaires est inférieure à la moyenne régionale mais supérieure à la moyenne québécoise, tandis que la proportion de la population avec un certificat ou un diplôme universitaire est supérieure à la moyenne de la région et inférieure à celle du Québec.

  - La structure industrielle de la MRC est relativement diversifiée, on y retrouve notamment le secteur de l'agriculture, de la construction, des aliments, des boissons, du papier, du caoutchouc, du commerce, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux.

  - Les principaux problèmes de la main-d'œuvre touchent le vieillissement de la population et la part importante des familles monoparentales.

- ***MRC de L'Assomption***

  - En ce qui concerne la population, les données sont assez surprenantes. Dans Lanaudière, c'est la MRC de L'Assomption qui a connu la plus faible croissance de sa population de 1996 à 2001. Sa croissance de la population a été inférieure à la moyenne régionale et légèrement supérieure à la moyenne québécoise. Outre une légère croissance de population âgée entre 15 et 24 ans, la population âgée de 44 ans et moins a diminué, tandis que celle âgée de 45 ans et plus connaissait une forte augmentation de 1996 à 2001.

  - Selon les données du recensement de 2001, les revenus moyens des ménages et de la population de 15 ans et plus étaient les plus élevés des MRC de la région et conséquemment nettement supérieurs à ceux de la moyenne régionale et québécoise.

  - Les principaux indicateurs du marché du travail sont particulièrement positifs en 2001. Ainsi le taux du chômage de la MRC était nettement inférieur à celui de la moyenne régionale et québécoise, alors que les taux d'activité et d'emploi y étaient supérieurs. La situation géographique de la MRC et sa présence dans la région métropolitaine de recensement de Montréal expliquent probablement une partie de la bonne performance de la MRC au cours de cette période.

  - Le niveau de scolarité de la population des 15 ans et plus, était supérieur à celui de la région et du Québec. La proportion de la population de 15 ans et plus ayant moins qu'un certificat d'études secondaires est la plus faible de la région, tandis que la part de celle possédant un certificat ou un diplôme universitaire est la plus élevée des MRC de la région.

  - Dans la MRC de l'Assomption, les secteurs d'activité économique du tertiaire sont particulièrement importants, notamment le commerce, la restauration, l'enseignement, la santé, les services sociaux et les services aux entreprises. Le manufacturier y est également représenté, surtout dans les secteurs des produits électriques et électroniques. Le secteur des produits chimiques occupe un nombre relativement grand de personnes mais les entreprises se retrouvent principalement dans l'est de la région de Montréal.

  - Les principaux problèmes de la main-d'œuvre concernent l'existence de certaines poches de pauvreté. De plus, la dominance des emplois dans le tertiaire, particulièrement dans les secteurs du commerce et de la restauration, fait en sorte que plusieurs emplois sont précaires et mal rémunérés. Il faut également tenir compte que plusieurs personnes résident dans la MRC de l'Assomption mais travaillent dans la région de Montréal.

- ***MRC de Matawinie***

  - La croissance de la population de la MRC de Matawinie s'est poursuivie entre 1996 et 2001. Toutes proportions gardées, l'augmentation de la population a été supérieure à la moyenne de Lanaudière et du Québec. Cette hausse était particulièrement importante chez les 45 ans plus.

  - Selon les données du recensement de 2001, les revenus moyens des ménages et de la population de 15 ans et plus étaient les plus faibles des MRC de la région et, conséquemment, nettement inférieurs à ceux de la moyenne régionale et québécoise.

  - Les principaux indicateurs du marché du travail démontrent des écarts importants par rapport à la moyenne régionale. Même si l'on observe une nette amélioration depuis 1996, le taux de chômage de la MRC de Matawinie demeure beaucoup plus élevé que pour les autres MRC de la région. Quant aux taux d'activité et d'emploi, ils sont les plus bas de la région et ils oscillent autour de 50 %.

  - Le niveau de scolarité est généralement inférieur à celui de la région et du Québec. La proportion de la population de 15 ans et plus avec moins qu'un certificat d'études secondaires est de 45 % en Matawinie comparativement à 35,5 % pour l'ensemble de la région en 2001.

  - La MRC est dominée par les activités agricoles, de la forêt, du bois, de l'hébergement, de la restauration et des loisirs.

  - Les problèmes de la main-d'œuvre sur le territoire sont de natures diverses. Le faible niveau de scolarité de la population joue un rôle considérable dans cette problématique. La relative faiblesse de la structure industrielle, tournée vers l'agriculture, la foresterie, la restauration, l'hébergement et les loisirs, ne permet pas d'offrir une diversité d'emplois à la population. L'étendue du territoire rend également difficile la mobilité de la main-d'œuvre vers les lieux de travail.

- ***MRC de Montcalm***

  - La croissance de la population de la MRC de Montcalm a été supérieure à celle du Québec, mais inférieure à celle de la région pour la période de 1996 à 2001. Celle-ci est attribuable principalement à la hausse importante de la population de 35 ans et plus. La catégorie des 25 à 34 ans a connu une baisse considérable au cours de cette période.

  - Le revenu annuel moyen des ménages et de la population de 15 ans et plus était inférieur à celui de la moyenne régionale et québécoise en 2001.

  - Même si, en 2001, on observait une amélioration des indicateurs du marché du travail par rapport à 1996, la situation de l'emploi demeurait relativement difficile dans la MRC. Le taux de chômage était supérieur à celui de la moyenne de Lanaudière et du Québec, alors que les taux d'activité et d'emploi étaient inférieurs à ceux de la moyenne régionale et québécoise.

  - Les données de la population de 15 ans et plus, selon le niveau de scolarité atteint en 2001, démontraient que c'est dans la MRC de Montcalm que l'on retrouve la plus forte proportion de la population avec moins d'un certificat d'études secondaires. C'est près d'une personne sur deux (46,2 %). Dans le même ordre d'idée, c'est aussi dans la MRC de Montcalm que la proportion de la population avec un certificat ou un diplôme universitaire est la plus faible de la région, c'est-à-dire 5,8 %.

  - Parmi les secteurs dominants sur le territoire, nous retrouvons l'agriculture, les aliments, les produits métalliques, la machinerie, le matériel de transport et le bois.

  - L'un des principaux problèmes de la main-d'œuvre sur le territoire demeure le faible niveau de scolarité. Le manque de transport accentue les problématiques d'isolement et d'exclusion.

  - La récente construction du Centre de formation professionnelle de Montcalm devrait permettre de répondre à une partie des besoins de formation de la population tout en appuyant le développement économique et social du territoire.

- ***MRC des Moulins***

  - La croissance de la population de la MRC des Moulins a été, de loin, la plus importante de la région. Entre 1996 et 2001, cette croissance a été particulièrement marquée chez les 45 ans et plus.

  - Selon les données du recensement de 2001, les revenus moyens des ménages et de la population de 15 ans et plus étaient parmi les plus élevés des MRC de la région. Ils se classaient au deuxième rang, tout de suite après ceux de la MRC l'Assomption.

  - Les indicateurs du marché du travail de la MRC révélaient une meilleure situation de l'emploi que pour la moyenne régionale et québécoise. Le taux de chômage y était plus faible, alors que les taux d'activité et d'emploi étaient les plus élevés de la région en 2001.

  - À l'exception de la proportion de la population de 15 ans et plus ayant moins d'un certificat d'études secondaires qui représente 32,5 % de la population de la MRC des Moulins, comparativement à 35,5 % pour la région en 2001, la scolarité de la population de 15 ans et plus de la MRC est relativement similaire à celle de la région.

  - Les secteurs d'activité dominants dans la MRC sont ceux des produits métalliques, du bois, du meuble, du commerce, des transports et des services aux entreprises.

  - Les principaux problèmes de la main-d'œuvre sur le territoire résident dans la difficulté à recruter une main-d'œuvre spécialisée pour pourvoir les postes vacants. Les entreprises de la MRC devront faire preuve d'innovation afin d'offrir des emplois présentant des conditions de travail concurrentielles aux conditions offertes sur le territoire de la région de Montréal.

5.5 Région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal :

En 2001, la région métropolitaine de Montréal comprenait :

- la région de Montréal;
- la région de Laval;
- une partie de la région de la Montérégie;
- une partie de la région des Laurentides;
- une partie de la région de Lanaudière :
  - la MRC des Moulins;
  - la MRC de L'Assomption (moins L'Épiphanie paroisse et ville);
  - La municipalité de Lavaltrie (de la MRC de D'Autray).

En 2001[12], la région métropolitaine de recensement de Montréal accueillait près de la moitié de la population du Québec, soit 3 426 350 résidants pour 47 % de la population québécoise. Cette donnée illustre bien l'importance socioéconomique de la région métropolitaine de Montréal dans le Québec.

Le niveau de scolarité de la population de 15 ans et plus est relativement supérieur à celui de la région et du Québec. En effet, la proportion de la population de 15 ans et plus ayant moins d'un certificat d'études secondaires est inférieure à la moyenne lanaudoise et québécoise, tandis que la proportion de la population avec un certificat ou un diplôme universitaire est supérieure à la moyenne de la région et du Québec.

Du côté du marché du travail, 1 696 695 personnes résidantes sur le territoire de la RMR de Montréal ont un emploi. De ce nombre, 1 546 600 habitent et travaillent dans la région métropolitaine de Montréal. La RMR de Montréal représente donc un marché du travail unifié par l'ampleur des déplacements de la main-d'oeuvre à l'intérieur de son territoire et par le fait que plus de 91 %des résidants y travaillent.

La partie métropolitaine de la région de Lanaudière[13] compte 218 105 résidants pour 56 % de la population régionale en 2001. Même si cette proportion est relativement importance pour la région, la partie RMR de la région de Lanaudière ne représente que 6,4 % des résidants de la région métropolitaine de Montréal. Sur le marché du travail, la partie métropolitaine de la région de Lanaudière représente approximativement 2,9 % des emplois disponibles de la région métropolitaine de recensement de Montréal.

Les principaux indicateurs du marché du travail révèlent que le taux de chômage de la RMR était à 6,7 % en 2001. Quant aux taux d'activité et d'emploi, ils étaient respectivement de 65,7 % et de 60,8 %. Même si les taux d'activité et d'emploi sont relativement similaires à ceux de l'ensemble du Québec et de la région, ils sont nettement inférieurs à ceux de la partie RMR de Lanaudière (71,2 % et 67,5 %).

Comparativement à ce que l'on observe au Québec et dans Lanaudière, les secteurs présentant des proportions plus importantes de personnes occupées dans la RMR de Montréal sont ceux :

- des vêtements;
- des produits chimiques;
- des produits informatiques et électroniques;
- du matériel de transport;
- de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle;
- des finances et assurances;
- des services professionnels, scientifiques et techniques;
- des services administratifs et services de soutien;

tandis que les secteurs présentant des proportions plus faibles de personnes occupées dans la RMR de Montréal sont ceux :

- de l'agriculture, de la foresterie, de la chasse et de la pêche;
- des produits en bois;
- des meubles.

12. Source : Recensement de 2001, Statistique Canada, à moins d'indication contraire, les données statistiques de cette section proviennent toutes du recensement de 2001.

13. Partie métropolitaine de la région Lanaudière = MRC des Moulins (110 075) + (MRC de L'Assomption (103 965) – L'Épiphanie (7 115) + Lavaltrie (11 180) = 218 105.

6. LA PROBLÉMATIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les changements qui ont touché l'économie en général ont bouleversé les divers marchés du travail, que ce soit au niveau national, régional ou local. Ces changements ont nécessité des adaptations considérables de la part de la main-d'œuvre et des entreprises afin de pouvoir survivre dans cette nouvelle restructuration mondiale de l'économie.

Ainsi, nous sommes en présence d'une situation régionale où coexistent un taux de chômage qui oscille entre 7 % et 8 % et des besoins en main-d'œuvre que les entreprises n'arrivent pas à combler.

Afin d'examiner cette réalité, nous aborderons la situation sous l'angle du chômage de courte durée, du chômage de longue durée et des problèmes des entreprises.

6.1 Chômage de courte durée

Le chômage de courte durée fait référence à un problème d'appariement entre l'offre et la demande de la main-d'œuvre. La majorité des problèmes qu'on y rencontre nécessitent des interventions mineures.

- ***Expérience de travail***

  L'expérience de travail insuffisante touche, de façon plus marquée, deux catégories de clientèles : les femmes qui ont quitté le marché du travail pour des raisons familiales et les jeunes de 15 à 29 ans qui en sont à leur première expérience de travail. Chez ces derniers, le taux de chômage est supérieur à la catégorie des 30 à 54 ans. Le taux de chômage des jeunes est encore plus élevé dans la catégorie des 15 à 24 ans. La première expérience de travail, combinée à un faible niveau de scolarité, explique souvent la difficulté d'intégration et de maintien en emploi.

- ***Difficultés de recrutement***

  Selon la dernière enquête réalisée auprès des entreprises (mars 2002), les causes des difficultés de recrutement mentionnées le plus fréquemment de la part des entreprises sont le manque de candidats avec :

  - les compétences recherchées
  - l'expérience recherchée
  - le diplôme recherché

  On se retrouve donc, d'un côté, avec des entreprises ayant comme principales difficultés de recrutement le manque de candidats expérimentés et qualifiés et, d'un autre côté, avec une main-d'œuvre disponible souvent peu expérimentée, peu scolarisée et peu qualifiée. Afin d'accroître l'expérience de la main-d'œuvre sur le marché du travail et de répondre aux besoins des entreprises, il faudra examiner des formules plus soutenues que celles qui sont généralement utilisées.

  Il est aussi fréquent de constater que ces difficultés de recrutement découlent d'une inadéquation entre les compétences recherchées par les entreprises et les qualifications de la main-d'œuvre. De plus, l'écart entre les deux est souvent très mince. Une petite adaptation des qualifications de la main-d'œuvre pourrait parfois suffire pour accroître l'arrimage et ainsi favoriser une intégration plus rapide au marché du travail.

  Le manque de candidats avec le diplôme ou les compétences recherchées est mentionné comme l'une des causes principales de difficultés de recrutement par les entreprises de la région. Il est donc important d'examiner de près les formations professionnelles et techniques disponibles dans la région à la lumière des besoins du marché du travail. De plus, comment expliquer qu'une partie importante de notre population, ayant parfois les diplômes ou les compétences recherchées par les entreprises de la région, travaille à l'extérieur de la région? Est-ce un manque d'information sur les possibilités d'emplois de la région? Pourquoi les entreprises n'arrivent-elles pas à retenir cette main-d'œuvre? Est-ce un problème de conditions de travail?

- ***Emplois saisonniers***

  Dans un autre ordre d'idées, les secteurs d'activité soumis à la saisonnalité, comme l'agriculture, le commerce, les loisirs et la construction, font en sorte de créer des périodes d'alternance de travail et de chômage, créant ainsi du chômage de courte durée. Ces emplois, souvent peu qualifiés, constituent parfois une porte d'entrée sur le marché du travail. Ils représentent toutefois les seuls emplois accessibles à une grande proportion de main-d'œuvre moins scolarisée.

- ***Contexte économique***

  Dans un contexte économique plutôt favorable comme celui que l'on vit actuellement, une partie de ces problèmes peuvent se résoudre par de brèves interventions sur l'offre et la demande. Il suffit toutefois que la croissance de l'emploi stagne pour rendre plus difficile l'intégration au marché du travail, ouvrant la porte à une période prolongée de chômage. La concurrence plus élevée sur le marché du travail rend la main-d'œuvre, démunie sur le plan des conditions socioéconomiques, plus vulnérable aux aléas de la conjoncture économique. L'intégration au marché du travail devient dès lors plus difficile.

6.2 Chômage de longue durée

Dans le contexte actuel d'une amélioration de la situation de l'emploi, le chômage de longue durée devient un frein évident au développement économique et social de la région. Devant la rareté d'une main-d'œuvre qualifiée, il est essentiel d'aider la main-d'œuvre aux prises avec des difficultés d'intégration en emploi. Les chômeurs de longue durée sont souvent touchés par des problèmes importants, qui débordent la simple inadéquation des compétences par rapport aux exigences nouvelles du marché du travail.

- ***Faible scolarité***

  L'un des principaux problèmes du chômage de longue durée est la faible scolarité de la main-d'œuvre indépendamment de ses caractéristiques sociodémographiques.

  Il existe une relation importante entre le niveau de scolarité et le chômage. Les données sur les clientèles démontrent bien ce lien. En effet, les prestataires de l'assistance-emploi de longue durée ont un niveau de scolarité généralement inférieur à la neuvième année. Dans un contexte où les entreprises sont à la recherche d'une main-d'œuvre qualifiée, l'intégration au marché du travail de cette clientèle nécessite habituellement une démarche à plus long terme.

  Les besoins en main-d'œuvre des entreprises ne sont pas tous de niveau collégial ou universitaire. L'enquête menée auprès des entreprises de la région au printemps 2002 indique, à la fois des besoins en main-d'œuvre qualifiée et des besoins en main-d'œuvre moins qualifiée. Ces derniers besoins pourraient être comblés par une main-d'œuvre moins scolarisée en autant qu'elle reçoit une formation adéquate et pertinente en regard des compétences recherchées par les entreprises. Il existe, dans l'ensemble des MRC de la région, une proportion relativement importante de la population qui n'a pas de diplôme d'études secondaires et qui pourrait bénéficier d'une telle démarche et ainsi répondre aux besoins des entreprises.

  Le problème n'est pas négligeable dans la région. Le taux de diplomation au secondaire avant l'âge de 20 ans des jeunes de Lanaudière est nettement inférieur à celui des jeunes du Québec. Le décrochage scolaire contribue à accroître les risques de chômage prolongé. Les jeunes qui abandonnent leurs études secondaires avant l'obtention de leur diplôme se retrouvent devant la situation où ils n'ont pas acquis de compétences techniques liées à un métier. Ils alternent fréquemment entre l'emploi et le chômage. Le risque est grand qu'ils finissent par décrocher définitivement du marché du travail. Dans un contexte où les entreprises sont à la recherche d'une main-d'œuvre qualifiée et semi-qualifiée, le décrochage scolaire représente un défi de premier plan.

- ***Compétences génériques déficientes***

  Un autre problème lié à la durée du chômage est celui des compétences de base et génériques déficientes. Ces compétences font référence aux attitudes, aux comportements, à la communication, à la capacité de travailler en équipe, à la ponctualité, etc. Cette problématique touche davantage les personnes qui, pour des raisons diverses, sont retirées du marché du travail depuis une longue période.

  En plus des compétences génériques déficientes, ces personnes doivent souvent faire face à des difficultés d'intégration additionnelles. Ces difficultés sont multiples, complexes et propres à chaque personne. Les problèmes à surmonter concernent notamment la faible estime de soi, l'isolement, la violence, la toxicomanie et l'alcool, les problèmes de santé physique et mentale, l'analphabétisme, l'absence ou le manque d'expérience, etc.

  Cette clientèle est souvent plus difficile à intégrer sur le marché du travail car elle doit, au préalable, acquérir ces compétences dites sociales. Pour y parvenir, l'individu doit suivre un parcours plus long et progressif, passant de l'intégration sociale à l'intégration socioprofessionnelle et à l'intégration professionnelle.

  Dans les entreprises, les compétences de base et génériques sont souvent la cause d'un roulement important de main-d'œuvre. Il n'est donc pas surprenant d'observer que les qualités personnelles de la main-d'œuvre font maintenant partie des critères d'embauche des entreprises.

- ***Vieillissement de la population***

Le problème du chômage de longue durée prend d'autant plus d'ampleur que les prévisions de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), sur la croissance démographique de la région, révèlent un recul significatif du poids des jeunes de moins de 14 ans d'ici 2026. Quant à la population de 55 ans, elle ne cesse de progresser. On assiste au vieillissement de la population.

La relève de la main-d'œuvre deviendra une préoccupation de premier plan. Comme les jeunes seront moins nombreux, il est primordial de mettre à profit l'ensemble de la population en âge de travailler et apte au travail. De plus, il faut intervenir afin d'atténuer les difficultés rencontrées par la population touchée par le chômage de longue durée. La main-d'œuvre devra être qualifiée et compétente si l'on veut que les entreprises demeurent compétitives devant une concurrence toujours de plus en plus vive.

6.3 Problématiques des entreprises

Ces problématiques sont importantes, car elles réfèrent à l'ensemble des changements de marché, technologiques et organisationnels, auxquels doivent faire face les entreprises et la main-d'œuvre. Ce sont en fait des problématiques liées à la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre.

- ***Changements structurels***

L'ouverture des marchés a forcé les entreprises à se rationaliser et à se restructurer pour affronter une concurrence mondiale plus vive. Les changements technologiques et organisationnels se sont succédé à un rythme rapide pour faire face à cette nouvelle réalité, nécessitant ainsi une bonification des compétences et des qualifications de la main-d'œuvre.

De plus en plus d'entreprises de la région ont pris le virage des changements technologiques, tant sur le plan des technologies de la bureautique, de l'information que sur le plan de la production. Quant aux changements organisationnels, ils portent principalement sur l'enrichissement, l'élargissement et la polyvalence des tâches, la qualité, le juste-à-temps et la réingénierie des processus.

- ***Besoins de formation***

Pour la main-d'œuvre en emploi, ces changements ont amené de nombreux besoins de formation. Les résultats de nos enquêtes auprès des entreprises de la région révèlent que, depuis 1998, la proportion d'entreprises prévoyant offrir de la formation à certains de leurs employés est en progression constante. Cette proportion est passée de 58 % à 62 % à 66 %, respectivement pour les années 1998, 2000 et 2002. Les besoins de formation indiqués par les entreprises de la région en 2002 concernent notamment les connaissances à acquérir en regard de l'utilisation de l'équipement, la maîtrise des techniques et procédés, la connaissance du secteur de l'entreprise, de l'informatique, des nouvelles technologies, etc.

- ***Difficultés d'adaptation et d'intégration***

Afin de répondre aux nouvelles exigences du marché du travail, les candidats ou les travailleurs en emploi doivent rehausser leurs qualifications pour intégrer ou se maintenir en emploi. Les travailleurs peu scolarisés et ceux qui sont âgés de 45 ans et plus éprouvent souvent des problèmes d'adaptation face aux changements réalisés dans l'entreprise. Cette difficulté d'adaptation rend cette clientèle plus vulnérable aux ralentissements économiques et aux risques de chômage prolongé.

- ***Difficultés de recrutement***

Plusieurs entreprises doivent freiner leur croissance en raison de l'absence de main-d'œuvre qualifiée ou de la difficulté des personnes en emploi à s'adapter aux changements.

Les difficultés de recrutement des entreprises, en raison de l'absence de compétences, d'expérience et de diplômes recherchés, soulèvent l'ampleur du problème de la sous-scolarisation. La population de certaines MRC présente un niveau de scolarité de loin inférieur à la moyenne régionale et québécoise, engendrant ainsi, pour les entreprises, des difficultés à :

- trouver une main-d'œuvre qualifiée;
- remplir les postes vacants;
- réaliser un virage technologique ou organisationnel important.

- ***Vieillissement de la main-d'œuvre***

  Le vieillissement de la main-d'œuvre soulève plusieurs questionnements en regard :

  - des départs massifs à la retraite;
  - du remplacement de la main-d'œuvre;
  - de la relève dans les postes d'encadrement et chez les dirigeants de PME;
  - des changements dans la demande et l'offre des produits et services;
  - de l'organisation du travail dans les entreprises.

  Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre en emploi entraîne une préoccupation nouvelle de maintien en emploi des travailleurs expérimentés afin de favoriser le transfert des compétences à une main-d'œuvre moins expérimentée et souvent plus jeune.

- ***En conclusion***

  Ces problématiques, même si elles sont communes à l'ensemble des secteurs d'activité, se traduisent différemment selon les secteurs. Le secteur agricole vit des problèmes de relève, en raison notamment du désintéressement des jeunes, de la scolarité, des disponibilités budgétaires nécessaires pour l'acquisition d'une exploitation agricole, de la disponibilité de la main-d'œuvre pour le travail saisonnier. La conversion des terres à tabac demeure aussi un enjeu important dans le développement du secteur agricole de la région.

  La branche du manufacturier éprouve également des difficultés à pourvoir certains postes de travail qualifiés ou semi-qualifiés, tels que les machinistes, les soudeurs, les ébénistes et les conducteurs de machines à bois. Une partie de ces difficultés est engendrée par la croissance régionale du nombre de personnes occupées, par les compétences et les qualifications recherchées par les entreprises.

  Les difficultés de recrutement dans la branche du tertiaire diffèrent beaucoup d'un secteur à l'autre. Certains secteurs, tels que le commerce, la restauration et les loisirs, vivent une situation de roulement important de main-d'œuvre provoquée principalement par des conditions de travail défavorables, tandis que d'autres secteurs comme l'enseignement, la santé et les services sociaux ont des difficultés de recrutement pour des postes de niveau universitaire.

  La gestion dans l'entreprise est souvent au centre de ces problématiques. Il existe des difficultés évidentes à développer une culture de formation continue dans les entreprises. Le taux de roulement élevé ne favorise guère la formation, d'autant plus qu'une des principales raisons de ce roulement découle souvent des conditions de travail défavorables. Il devient donc plus difficile de travailler à développer de meilleures pratiques d'affaires et à rehausser les compétences des travailleurs si les conditions préalables pour y parvenir ne sont pas au rendez-vous.

7. LE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

Analyse régionale du marché du travail

En juin 2003, Emploi-Québec a sollicité plusieurs partenaires afin d'élaborer une analyse régionale du marché du travail lanaudois. Cette démarche permettra la mise en commun des connaissances et le développement d'une vision commune du marché du travail de la région. À l'issue de cette démarche, Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière reverront la problématique du marché du travail et tiendront une consultation en vue de déterminer les orientations pour le Plan d'action régional 2005-2008.

Table métropolitaine

La situation géographique de Lanaudière favorise l'harmonisation de certains champs d'activité avec le développement de la région métropolitaine de recensement de Montréal.

La Table métropolitaine de Montréal a été mise en place dans le but de dégager une vision métropolitaine du développement de l'emploi et de la main-d'œuvre. Les régions de Laval, de Montréal, des Laurentides, de la Montérégie et de Lanaudière participent à cette instance. Le Conseil régional des partenaires ainsi que la direction régionale d'Emploi-Québec Lanaudière collaborent activement aux travaux de la Table. Cette participation favorise l'harmonisation et la coordination des travaux régionaux et métropolitains et soutient l'identification des problématiques de nature métropolitaine. Les priorités de la Table métropolitaine contribuent de la sorte au bénéfice de chacune des régions visées ainsi qu'à l'ensemble de la région métropolitaine de recensement de Montréal.

Entente avec le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche

La direction régionale de Lanaudière du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche et la direction régionale d'Emploi-Québec ont signé une entente visant à favoriser l'implantation concertée de la stratégie québécoise pour améliorer la compétitivité des entreprises.

Grâce à leurs mesures et à leurs services constants, des interventions concertées sont mises en œuvre selon trois volets : la formation sur les meilleures pratiques d'affaires, les diagnostics d'entreprise et les implantations d'intervention en entreprise. Les secteurs prioritaires d'intervention conjointe ont été déterminés et correspondent aux secteurs à risque répertoriés lors du repérage d'Emploi-Québec Lanaudière.

De plus, les deux ministères se sont entendus pour partager l'information sur le marché du travail de façon constante. Ils s'associent aussi pour favoriser la circulation de cette information et promouvoir le développement des compétences en lien avec les besoins du marché du travail.

Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue

Emploi-Québec Lanaudière travaille activement à la promotion des perspectives professionnelles et de la formation professionnelle et technique, en conformité avec le plan d'action national. De plus, les planifications stratégiques des commissions scolaires font l'objet d'une attention particulière pour assurer notamment la prise en compte de la situation particulière des adultes en formation. Emploi-Québec collabore aussi à la Table éducation de Lanaudière et à son comité régional de la carte des programmes qui visent à favoriser l'arrimage formation-emploi dans Lanaudière.

Planification stratégique et entente-cadre

Le Conseil régional de développement de Lanaudière a mené une large consultation lors de l'élaboration de la planification stratégique régionale 2000-2005. Complétant cette démarche, l'entente-cadre de développement 2001-2006 de la région de Lanaudière associe les représentants gouvernementaux et ceux du milieu dans une démarche conjointe. Par cette entente, les trois axes retenus lors de la planification stratégique (une identité économique à affirmer et à promouvoir, un capital humain à valoriser et une région à solidifier par l'amélioration des transports et des communications) orienteront les actions des ministères et des organismes gouvernementaux.

Dans le respect de sa mission et de ses mandats, Emploi-Québec est particulièrement interpellé par les deux premiers axes. Ainsi, en lien avec la problématique du chômage, les orientations et les stratégies retenues dans le plan d'action régional contribuent à la valorisation du capital humain de chacun des Lanaudois et chacune des Lanaudoises. Les actions dédiées aux entreprises et aux partenaires soutiennent quant à elles la contribution d'Emploi-Québec au développement de l'identité économique en favorisant l'arrimage du développement économique et du développement de l'emploi.

8. LES ORIENTATIONS ET LES STRATÉGIES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LANAUDIÈRE

À partir des orientations nationales et de la problématique du marché du travail dans Lanaudière, les membres du Conseil régional ont défini trois orientations en regard de la problématique du chômage, une orientation concernant les entreprises et les partenaires et une touchant la prestation de services dans son ensemble.

Pour l'année 2004-2005, les membres du Conseil régional ont décidé de maintenir les cinq orientations et les neuf stratégies de l'an dernier. Celles-ci demeurent en lien avec l'entente-cadre de la région et les orientations nationales d'Emploi-Québec. La démarche de consultation prévue cette année permettra de soutenir la réflexion du Conseil régional, dans un esprit de partenariat, sur la mise à jour souhaitée des orientations pour 2005-2008.

Problématique du chômage

Le chômage de courte durée :

- fait référence à un problème d'appariement entre l'offre et la demande de la main-d'œuvre;
- cause des problèmes nécessitant des interventions mineures.

Le chômage de longue durée :

- touche davantage les personnes qui sont retirées du marché du travail depuis une longue période (pour des raisons diverses) ou qui ont un niveau de scolarité plus faible;
- résulte souvent de compétences de base et génériques déficientes (attitudes, comportements, communication, capacité de travailler en équipe, ponctualité, etc.);
- cause un roulement important dans les entreprises.

Afin de poursuivre la lutte au chômage, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière maintient trois orientations et cinq stratégies:

- **Orientation 1 Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre**

  Favoriser le développement et la diffusion de l'information sur le marché du travail.

  Soutenir l'intégration rapide de la main-d'œuvre sans emploi dans les occupations disponibles ou en demande actuellement.

- **Orientation 2 Réduire la période d'inactivité des personnes à risque de chômage prolongé**

  Assurer une offre de services variée aux chômeurs de longue durée ou à risque de le devenir afin de les aider dans leur démarche vers l'emploi.

- **Orientation 3 Contribuer à la reconnaissance de problématiques régionales propres à certains groupes démographiques à risque élevé de chômage de longue durée**

  Maintenir et établir des liens de partenariat actif avec les regroupements représentant des clientèles à risque de chômage de longue durée, les ministères et les organismes gouvernementaux.

  Développer la connaissance régionale en regard de certains groupes démographiques à risque élevé de chômage de longue durée et soutenir la mise en œuvre de stratégies particulières.

Problématique des entreprises et partenaires

- Ensemble des changements de marché, technologiques et organisationnels auxquels doivent faire face les entreprises et la main-d'œuvre.
- Problèmes liés à la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre (notamment en regard de la gestion et du recrutement de main-d'œuvre).

Afin de soutenir les entreprises et les partenaires, Emploi-Québec Lanaudière travaillera à partir de l'orientation suivante :

- **Orientation 4 Favoriser l'arrimage du développement économique, de l'emploi et de la main-d'œuvre**

  Maintenir et établir des liens de partenariat avec les regroupements sectoriels, les ministères et les organismes à vocation économique.

  Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises, soutenir le maintien en emploi des travailleurs et la création d'emploi.

Qualité et efficacité des services

Dans une perspective d'amélioration continue, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière propose une orientation et deux stratégies destinées à soutenir la qualité et l'efficacité des services.

- **Orientation 5 Faire d'Emploi-Québec Lanaudière un service public d'emploi performant qui assure une prestation de services basée sur des valeurs de qualité et d'équité.**

  Poursuivre les travaux d'amélioration continue des services à la clientèle.

  Maintenir et enrichir les liens de collaboration avec les établissements de formation et les ressources externes.

9. LA PLANIFICATION RÉGIONALE 2004-2005

Afin d'assurer la mise en œuvre des orientations et des stratégies définies par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière, Emploi-Québec a retenu différentes pistes d'action. Les mesures actives d'Emploi-Québec assurent une part importante des réalisations prévues. Des actions complémentaires d'information sur le marché du travail, de partenariat et de soutien aux mesures sont aussi planifiées afin d'accroître l'efficacité des interventions et d'assumer pleinement notre rôle dans le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

La liste qui suit, loin d'être exhaustive, permet de mettre en lumière certaines des actions locales et régionales prévues dans la planification 2004-2005.

PROBLÉMATIQUE DU CHÔMAGE (de courte et longue durée)

9.1 Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre	
Stratégies	**Pistes d'action**
9.1.1 Favoriser le développement et la diffusion de l'information sur le marché du travail	Élaboration et diffusion des perspectives sectorielles et professionnelles. Élaboration et mise à jour de la liste des professions en demande actuellement. Réalisation de l'exercice d'estimation des besoins de formation de la main-d'œuvre, à temps plein et à temps partiel. Réalisation et diffusion trimestrielle du *Bulletin régional du marché du travail* de la région de Lanaudière. Mise à jour régulière de la documentation disponible pour les sessions de groupe et les salles multiservices. Traitement et diffusion des données du recensement 2001. Réalisation de l'analyse du marché du travail de la région de Lanaudière et des analyses locales du marché du travail. Réalisation de fiches sectorielles et de trois fiches-clientèles. Réalisation d'une enquête auprès des entreprises portant sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre. Rencontres du comité régional « Information sur le marché du travail et mesures et services ». Participation à des comités nationaux en lien avec le développement de l'information sur le marché du travail, notamment le comité des répondants IMT, le comité des perspectives sectorielles et professionnelles, le comité de développement du *Bulletin régional sur le marché du travail* et le comité sur les enquêtes auprès des entreprises.
9.1.2 Soutenir l'intégration rapide de la main-d'œuvre sans emploi dans les occupations disponibles ou en demande actuellement	Utilisation des mesures et services : Activités d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi, Supplément de retour au travail et Services universels : • Soutien à l'utilisation optimale des services de placement pour un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. • Promotion des services Placement en ligne et IMT en ligne auprès des milieux scolaires, des chercheurs d'emploi et des employeurs. Tenue d'événements locaux et régionaux sur les thèmes de l'emploi, de la formation et de la main-d'œuvre. En collaboration avec la Sécurité du revenu, réalisation de la stratégie Place à l'emploi pour les nouveaux demandeurs et les prestataires de l'assistance-emploi dont la durée de prestations sans interruption est inférieure à deux ans.

9.2	Réduire la période d'inactivité des personnes à risque de chômage prolongé	
	Stratégies	**Pistes d'action**
9.2.1	Assurer une offre de services variée aux chômeurs de longue durée ou à risque de le devenir afin de les aider dans leur démarche vers l'emploi	Utilisation des mesures et services : Projets de préparation à l'emploi, Mesure de formation de la main-d'oeuvre, Insertion sociale, Soutien au travail autonome et Subventions salariales. ***Notamment*** : • en vertu de la mesure de formation, recommandations vers les établissements de formation et organisation d'activités de formation de base correspondant à la politique d'éducation des adultes et de formation continue; • mise en place d'activités pour soutenir les prestataires de l'assistance-emploi dans leur démarche vers l'emploi; • gestion du programme Contrat d'intégration au travail pour les personnes handicapées; • collaboration avec la Sécurité du revenu à la mise en œuvre du programme Solidarité Jeunesse; • développement de projets pour clientèles particulières tels Jeunes volontaires et Ma place au soleil; • poursuite de la collaboration avec les entreprises d'insertion et avec l'entreprise d'entraînement.
9.3	**Contribuer à la reconnaissance de problématiques régionales propres à certains groupes démographiques à risque élevé de chômage de longue durée**	
	Stratégies	**Pistes d'action**
9.3.1	Maintenir et établir des liens de partenariat actif avec les regroupements représentant des clientèles à risque de chômage de longue durée, les ministères et les organismes gouvernementaux	Participation active aux diverses tables régionales dont la Table des partenaires en développement social, le comité régional sur la valorisation de l'éducation et le regroupement Lanaudière pour l'intégration au travail. Participation aux comités de régie Centre des ressources humaines du Canada – Emploi-Québec (CRHC-EQ) et Sécurité du revenu – Emploi-Québec (SR-EQ). Participation au comité régional de suivi de Solidarité Jeunesse. Développement de liens de partenariat avec les organismes intervenant auprès des personnes immigrantes et amélioration de la connaissance régionale de cette problématique particulière d'intégration au travail.
9.3.2	Développer la connaissance régionale en regard de certains groupes démographiques à risque élevé de chômage de longue durée et soutenir la mise en œuvre de stratégies particulières	En vertu de la stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine : • réalisation et diffusion d'un portrait de la clientèle féminine dans les mesures et les services d'Emploi-Québec; • participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet partenarial régional en condition féminine. En vertu de la stratégie à l'égard des personnes handicapées : • gestion du programme Contrat d'intégration au travail (voir 9.2.1); • participation à la Table de concertation pour l'intégration au travail des personnes handicapées. En vertu de la stratégie nationale pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus : • diffusion d'information spécifique aux travailleurs de 45 ans et plus auprès du personnel d'Emploi-Québec et des partenaires; • sensibilisation des entreprises au phénomène de vieillissement de la main-d'œuvre.

Problématique du chômage : Cibles de résultats (Accès aux services pour les individus)	
Indicateurs	**Cibles initiales 2004-2005 Lanaudière**
#2 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec.	12 050
#3 Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	7 130
#6 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale.	1 580
#8 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans.	4 249
#14 Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec.	6 855
#16 Proportion des participants aux interventions répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée).	75 %
#17 Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée.	75 %
# 18 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi.	5 095
# 21 Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base.	1 707

PROBLÉMATIQUE DES ENTREPRISES ET PARTENAIRES

9.4. Favoriser l'arrimage du développement économique, de l'emploi et de la main-d'œuvre	
Stratégies	**Pistes d'action**
9.4.1 Maintenir et établir des liens de partenariat avec les regroupements sectoriels, les ministères et les organismes à vocation économique	Soutien à la diffusion de l'information provenant des comités sectoriels de main-d'œuvre. Collaboration à la mise en œuvre de l'entente spécifique pour le secteur de la culture et des communications. Participation à la table métropolitaine de Montréal et au comité de soutien à la table. Participation à la Table régionale d'économie sociale de Lanaudière et à la Table régionale du bioalimentaire. Participation au collectif de formation agricole de Lanaudière et au comité paritaire de l'automobile Lanaudière-Laurentides. Partenariat avec le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche dans le soutien aux entreprises de la région et participation au comité de régie MDERR-EQ.
9.4.2 Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises, soutenir le maintien en emploi des travailleurs et la création d'emploi	Mise en œuvre de la mesure Concertation pour l'emploi, du volet entreprise de la mesure de formation, des services de placement et du programme d'apprentissage en milieu de travail : • mise en œuvre du dispositif de repérage des entreprises; • intervention-conseil en soutien à la gestion des ressources humaines en entreprise notamment en regard de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre; • information, accompagnement et suivi en relation avec la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et le Fonds national de formation de la main-d'œuvre; • organisation de formation à temps partiel en lien avec les attentes du marché du travail et les besoins des travailleurs en emploi; • en vertu du programme d'apprentissage en milieu de travail, soutien à la qualification des opérateurs et opératrices affectés au traitement de l'eau et visés par l'article 44 du règlement sur la qualité de l'eau potable qui prévoit la qualification de tous les opérateurs d'ici juin 2004. Soutien à la complémentarité des actions d'Emploi-Québec auprès des individus et des entreprises, notamment par les services en ligne de placement et d'information sur le marché du travail.

Entreprises et partenaires : résultats quantitatifs (Accès aux services pour les entreprises)	
Indicateurs	**Cibles initiales 2004-2005 Lanaudière**
#1 Nombre de vacances signalées au Service national de placement	13 695
#10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	143
#11 Nombre de nouvelles ententes de qualification (programme d'apprentissage en milieu de travail)	200

QUALITÉ ET EFFICACITÉ DES SERVICES

9.5 Faire d'Emploi-Québec Lanaudière un service public d'emploi performant qui assure une prestation de services basée sur des valeurs de qualité et d'équité	
Stratégies	**Pistes d'action**
9.5.1 Poursuivre les travaux d'amélioration continue des services à la clientèle	Formation continue du personnel notamment : • intervention auprès de clientèles vivant une problématique de santé mentale; • développement des compétences pour les chefs d'équipe; • mise à jour des technologies de l'information. Suivi et accompagnement du personnel en regard du parcours, de l'approche d'intervention et du soutien du revenu. Réalisation et suivi du plan d'action régional (PAR) et des planifications des activités du CLE (PAC). Réalisation et suivi de la planification budgétaire opérationnelle régionale et locale. Mise en application de la procédure de réexamen administratif. Suivi mensuel et analyse des résultats régionaux et locaux. Application et suivi des mécanismes de contrôle et conformité dans la gestion des mesures, l'octroi de contrats et d'ententes de services avec les intervenants externes.
9.5.2 Maintenir et enrichir les liens de collaboration avec les établissements de formation et les ressources externes	Participation à la Table régionale d'éducation, au comité permanent et au sous-comité de travail de la carte des programmes de formation professionnelle et technique. Participation à la Table régionale ministère de l'Éducation du Québec - ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MEQ-MESSF) et rencontre annuelle des établissements d'enseignement. Participation à la Table régionale de coordination de la semaine québécoise des adultes en formation. Négociation et suivi des ententes annuelles avec les ressources externes. Coordination du forum régional Ressources externes.

Qualité et efficacité des services : résultats quantitatifs (satisfaction de la clientèle, efficacité et efficience)	
Indicateurs	**Cibles initiales 2004-2005 Lanaudière**
# 3 Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	7 130
# 4 Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	51 %
# 5 Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	15,9 M
# 7 Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	46,6 %
# 9 Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	50,3 %
# 12 Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	7,8 M
# 13 Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	8,1 M
# 15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	3 131
# 19 Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	1 782
# 20 Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	36,6%

10. LA PLANIFICATION LOCALE 2004-2005

Pour Emploi-Québec, il est primordial de s'assurer que les planifications locales soient adaptées aux réalités des territoires tout en maintenant la cohérence régionale et l'équité entre les localités. À cette fin, les budgets et les cibles de résultat sont répartis entre les centres locaux selon un modèle élaboré en partenariat avec les centres locaux et le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

À partir des budgets alloués et des cibles, chacun des centres locaux est en mesure d'organiser son intervention sur le marché du travail de son territoire. Le présent chapitre traite du modèle de répartition ainsi que des budgets et des cibles de résultats de chacun des CLE. Il présente aussi une synthèse des planifications locales de la région de Lanaudière.

10.1 Modèle de répartition du budget d'intervention (FDMT) et des cibles de résultats

Le modèle de répartition a pour but de distribuer de façon équitable les cibles de résultat et le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) entre les sept CLE de la région de Lanaudière.

Le modèle de répartition de la région de Lanaudière est basé sur le poids relatif des clientèles potentielles d'Emploi-Québec. Il accorde 40 % aux prestataires de l'assurance-emploi et 40 % aux prestataires de l'assistance-emploi; les personnes occupées comptent pour 20 % du modèle.

10.1.1 Modèle de répartition

Le tableau suivant présente la répartition des clientèles potentielles d'Emploi-Québec, par CLE, en nombre absolu.

CRITÈRES	Poids du critère	Lanaudière	Berthierville	Joliette	Repentigny	Rawdon	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
Prestataires de l'assurance-emploi	40.0 %	14 555	1 595	2 020	3 167	1 076	944	1 732	4 021
Prestataires de l'assistance-emploi	40.0 %	11 919	1 709	2 493	1 694	1 449	883	1 916	1 775
Personnes occupées	20.0 %	185 740	17 090	24 525	53 825	8 625	7 735	16 530	57 410

10.1.2 Répartition 2004-2005

Le tableau suivant présente le résultat en terme de poids relatif pour chacune des variables et chacun des CLE.

CRITÈRES	Poids du critère	Lanaudière	Berthierville	Joliette	Repentigny	Rawdon	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
Prestataires de l'assurance-emploi	40.0 %	14 555	4.38 %	5.55 %	8.70 %	2.96 %	2.59 %	4.76 %	11.05 %
Prestataires de l'assistance-emploi	40.0 %	11 919	5.74 %	8.37 %	5.69 %	4.86 %	2.96 %	6.43 %	5.96 %
Personnes occupées	20.0 %	185 740	1.84 %	2.64 %	5.80 %	0.93 %	0.83 %	1.78 %	6.18 %
TOTAL PROPORTION 2004-2005	***100,0 %***	***S.O.***	***11,96 %***	***16,56 %***	***20,18 %***	***8,75 %***	***6,39 %***	***12,97 %***	***23,19 %***

10.2 Budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

Le Fonds de développement du marché du travail est composé de deux sources distinctes : le compte de l'assurance-emploi et le Fonds du Québec. L'hypothèse ci-après est basée sur le budget d'intervention initial d'Emploi-Québec pour l'exercice 2003-2004[1]. Lors de la confirmation du budget régional 2004-2005, des modifications pourront être apportées.

10.2.1 Budget régional

Le budget régional du Fonds de développement du marché du travail est présenté par sources et exprimé en milliers.

	Compte de l'assurance-emploi	Fonds du Québec	Total
Budget initial [1]	22 430,6 $ [2]	9 078,2 $ [3]	31 508,8 $
Budget régional non réparti	729,7 $	1 039,7 $	1 769,4 $
Solde disponible réparti par CLE selon le poids relatif des clientèles	21 700,9 $	8 038,5 $	29 739,4 $

10.2.2 Répartition par centre local d'emploi

Le tableau suivant présente la répartition entre les CLE des deux sources du Fonds de développement du marché du travail. Les montants sont exprimés en milliers.

CLE	Poids relatif 2004-2005	Budget initial (hypothèse de travail)		
		COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	*FONDS DU QUÉBEC*	*TOTAL*
Berthierville	11,96 %	2 595,2 $	961,3 $	3 556,5 $
Joliette	16,56 %	3 593,4 $	1 331,1 $	4 924,4 $
Repentigny	20,18 %	4 380,2 $	1 622,5 $	6 002,7 $
Rawdon	8,75 %	1 898,5 $	703,3 $	2 601,8 $
Saint-Jean-de-Matha	6,39 %	1 386,8 $	513,7 $	1 900,5 $
Sainte-Julienne	12,97 %	2 814,6 $	1 042,6 $	3 857,2 $
Terrebonne	23,19 %	5 032,3 $	1 864,1 $	6 896,3 $

1. Note de Mme Loiselle, 31 mars 2003.
2. Après soustraction de 272,8 $: la contribution de Lanaudière à la Table métropolitaine de Montréal.
3. Budget CIT de 769,4 $ inclus.

Des modifications pourront être effectuées en cours d'année en fonction des budgets alloués.

10.3 Cibles initiales 2004-2005 par centre local d'emploi

Indicateurs	Cibles initiales 2004-2005							
	Lanaudière[1]	Berthierville	Joliette	Rawdon	Repentigny	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
	Poids relatif 2004-2005	11,96 %	16,56 %	8,75 %	20,18 %	6,39 %	12,97 %	23,19 %
Problématique du chômage								
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	12 050	1 441	1 995	1 054	2 432	770	1 563	2 794
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	7 130	853	1181	624	1439	456	925	1653
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 580	189	262	138	319	101	205	366
8. Nombre de nouveaux participants, de moins de 30 ans, aux interventions d'Emploi-Québec	4 249	508	704	372	858	272	551	985
14. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	6 855	820	1135	600	1384	438	889	1590
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (de courte et longue durée)	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	5 095	609	844	446	1028	326	661	1181
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 707	204	283	149	345	109	221	396
Problématique des entreprises et partenaires								
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	13 695							
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	143	17	24	13	29	9	19	33
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification (programme d'apprentissage en milieu de travail)	200							

Cibles initiales 2004-2005 par centre local d'emploi (suite)

Indicateurs	Cibles initiales 2004-2005							
	Lanaudière [1]	Berthierville	Joliette	Rawdon	Repentigny	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
	Poids relatif 2004-2005	11,96 %	16,56 %	8,75 %	20,18 %	6,39 %	12,97 %	23,19 %
Qualité et efficacité des services								
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	7 130	853	1181	624	1439	456	925	1653
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	51,00 %							
5. Sommes des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite à d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	15,90 $							
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,60 %							
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,30 %							
12. Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite à d'une activité d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7,80 $							
13. Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite à d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,10 $							
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 131	374	518	274	632	200	406	726
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 782	213	295	156	360	114	231	413
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,60 %							

1. Note du 5 décembre. DPIMT.

10.4 Synthèse des planifications locales des centres locaux d'emploi (CLE) de la région de Lanaudière

En lien étroit avec les orientations du plan d'action régional et en tenant compte des priorités des partenaires locaux, chacun des CLE de la région a effectué une démarche de planification de ses activités. Le document interne intitulé *Planification des activités du CLE* a été déposé pour avis au Conseil régional des partenaires du marché du travail. Le présent chapitre résume de façon succincte les planifications des CLE du territoire lanaudois.

10.4.1 Centre local d'emploi de Berthierville

Description

MRC de D'Autray	Municipalités
Centre local d'emploi de Berthierville 90, place du Marché Berthierville (Québec) J0K 1A0 Tél. : (450) 836-6261 Téléc. : (450) 836-1029 Téléphone sans frais : 1 800 461-6261	Berthierville Lanoraie Lavaltrie La Visitation-de-l'Île-Dupas Mandeville Saint-Barthélemy Saint-Cléophas-de-Brandon Saint-Cuthbert Saint-Didace Sainte-Élisabeth Saint-Gabriel Saint-Gabriel-de-Brandon Sainte-Geneviève-de-Berthier Saint-Ignace-de-Loyola Saint-Norbert

Personnes occupées[1]	17 090	Prestataires de l'assurance-emploi[2]	1 595	Prestataires de l'assistance-emploi[3]	1 709

Sommaire de la planification des activités du CLE

Orientations du Conseil régional	Prévisions d'investissement	Prévisions de participations
Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre [4]	291 200 $	1 300
Réduire la période d'inactivité des personnes à risque de chômage prolongé [5]	3 078 500 $	530
Sous total problématique du chômage :	**3 369 700 $**	**1 830 participations des individus**
Favoriser l'arrimage du développement économique, de l'emploi et de la main-d'œuvre [6]	186 800 $	17 contrats de participation des entreprises
Total de la planification :	**3 556 500 $**	

Quelques activités locales prévues

- Avec la collaboration de toute l'équipe d'agents d'aide à l'emploi, E.Q. de Berthierville investira davantage d'effort dans le suivi de ses clients nouveaux demandeurs de l'assistance-emploi. Une importance accrue sera accordée au retour en emploi de l'ensemble de la clientèle prête à l'emploi de la MRC d'Autray, principalement des prestataires d'assurance-emploi. Les collaborations déjà établies avec les ressources externes seront maintenues afin de faciliter l'intégration en emploi des clientèles plus éloignées du marché du travail.
- EQ Berthierville continuera d'investir en formation de la main-d'œuvre à temps plein et à temps partiel, notamment par des formations telles que l'exploration de métiers semi-spécialisés (en collaboration avec la Commission scolaire des Samares et le CJE de d'Autray-Joliette), la conduite de machineries industrielles et le commerce de détail. Ces formations, développées en fonction des caractéristiques et des besoins du marché du travail de d'Autray, entraîneront des retombées positives sur le marché du travail de la MRC.
- Le service aux employeurs poursuivra son développement en 2004-2005 avec la collaboration des partenaires du territoire, notamment le CLD de d'Autray et le Ministère du développement économique et régional. Les tables partenariales existantes seront maintenues. E.Q. s'impliquera dans le dossier de relance du secteur de Brandon notamment pour la relance des activités de l'aréna de St-Gabriel-de-Brandon en soutenant l'embauche de nouveau personnel. Ce projet devrait contribuer à revitaliser un secteur très défavorisé de la MRC d'Autray.

Sources :

1. Statistique Canada, recensement de 2001.
2. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, moyenne de décembre 2002, mars, juin et septembre 2003.
3. Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi; ministère de la Solidarité sociale, septembre et décembre 2002, mars et juin 2003.

Mesures visées selon l'orientation:

4. Activité d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi, Supplément de retour au travail.
5. Mesure de formation de la main-d'oeuvre, Insertion sociale, Projets de préparation à l'emploi, Soutien au travail autonome, Subventions salariales, Contrat d'intégration au travail.
6. Concertation pour l'emploi, volet entreprise de la Mesure de formation, Programme d'apprentissage en milieu de travail.

10.4.2 Centre local d'emploi de Joliette

Description

MRC de Joliette	Municipalités
Centre local d'emploi de Joliette 409, rue Notre-Dame Joliette (Québec) J6E 3H5 Tél. : (450) 752-6999 Téléc. : (450) 757-7905 Téléphone sans frais : 1 800 463-5434	Crabtree Joliette Notre-Dame-de-Lourdes Notre-Dame-des-Prairies Saint-Ambroise-de-Kildare Saint-Charles-Borromée Sainte-Mélanie Saint-Paul Saint-Pierre Saint-Thomas

Personnes occupées[1]	24 525	Prestataires de l'assurance-emploi[2]	2 020	Prestataires de l'assistance-emploi[3]	2 493

Sommaire de la planification des activités du CLE (incluant les activités régionalisées)

Orientations du Conseil régional	Prévisions d'investissement	Prévisions de participations
Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre [4]	937 082 $	1 534
Réduire la période d'inactivité des personnes à risque de chômage prolongé [5]	4 950 318 $	461
Sous-total problématique du chômage :	**5 887 400 $**	**1 995 participations des individus**
Favoriser l'arrimage du développement économique, de l'emploi et de la main-d'œuvre [6]	813 100 $	24 contrats de participation des entreprises
Total de la planification :	**6 700 500 $**	

Quelques activités locales prévues

- Le nouveau mode d'organisation des services de première ligne devrait permettre d'accroître le nombre de nouveaux participants aux mesures d'Emploi-Québec, et l'animation soutenue de la salle multi-service nous aider à maintenir notre performance quant aux retours à l'emploi et aux inscriptions dans Placement en ligne.
- Des activités de promotion comme le Salon Emploi, Formation et Entrepreneurship, organisées conjointement par les établissements, le secteur privé et Emploi-Québec, devraient permettre d'accroître le nombre de participants aux activités de développement de l'employabilité notamment en formation de base.
- À l'instar des résultats obtenus dans le secteur commerce de détail, E.Q. encourage les regroupements d'employeurs d'autres secteurs d'activités, intéressés par l'organisation de formation à temps partiel.

Sources :

1. Statistique Canada, recensement de 2001.
2. Ressources humaines Développement des compétences Canada, moyenne de décembre 2002, mars, juin et septembre 2003.
3. Prestataires sans contraintes ou avec contraintes temporaires à l'emploi; ministère de la Solidarité sociale, septembre et décembre 2002, mars et juin 2003.

Mesures visées selon l'orientation:

4. Activité d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi, Supplément de retour au travail.
5. Mesure de formation de la main-d'oeuvre, Insertion sociale, Projets de préparation à l'emploi, Soutien au travail autonome, Subventions salariales, Contrat d'intégration au travail.
6. Concertation pour l'emploi, volet entreprise de la Mesure de formation, Programme d'apprentissage en milieu de travail.

10.4.3 Centre local d'emploi de Repentigny

Description

MRC de L'Assomption

Centre local d'emploi de Repentigny
155, rue Notre-Dame, bureau 25
Place Repentigny
Repentigny (Québec) J6A 5L3
Tél. : (450) 585-6640
Téléc. : (450) 582-4996
Téléphone sans frais : 1 877 286-6840

Municipalités

Charlemagne
L'Assomption
L'Épiphanie (paroisse)
L'Épiphanie (ville)
Repentigny
Saint-Sulpice

Personnes occupées[1]	53 825	Prestataires de l'assurance-emploi[2]	3 167	Prestataires de l'assistance-emploi[3]	1 694

Sommaire de la planification des activités du CLE

Orientations du Conseil régional	Prévisions d'investissement	Prévisions de participations
Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre[4]	653 800 $	2 715
Réduire la période d'inactivité des personnes à risque de chômage prolongé[5]	4 823 600 $	637
Sous-total problématique du chômage :	**5 477 400 $**	**3 352 participations des individus**
Favoriser l'arrimage du développement économique, de l'emploi et de la main-d'œuvre[6]	525 300 $	29 contrats de participation des entreprises
Total de la planification :	**6 002 700 $**	

Quelques activités locales prévues

- L'information sur le marché du travail et le placement demeureront les activités privilégiées pour accompagner la clientèle vers l'emploi. À cet effet, le CLE de Repentigny compte rejoindre 500 clients dans le cadre des activités d'aide à la recherche d'emploi organisées et animées par le personnel du CLE.
- Un des objectifs du CLE, pour 2004-2005, est la participation à des activités préparatoires à l'emploi de 30 femmes qui effectuent un retour sur le marché du travail. Afin de rejoindre cette clientèle, il est prévu de faire parvenir par la poste, une lettre d'invitation personnalisée à plus de 300 femmes prestataires de l'assistance-emploi. Ces activités, d'une durée de 16 semaines, seront organisées en collaboration avec le Centre d'Intégration professionnelle de Lanaudière.
- L'Événement Emploi de 2003-2004 consacré aux métiers semi-spécialisés a connu un succès tel qu'il n'a pas été possible d'y inscrire toutes les personnes intéressées à y participer. Une suite s'impose donc. Répondant à un besoin autant auprès des chercheurs d'emploi que des employeurs de la MRC et avec l'appui de nos partenaires, le CLE récidivera avec une «formule améliorée».

Sources :

1. Statistique Canada, recensement de 2001.
2. Ressources humaines Développement des compétences Canada, moyenne de décembre 2002, mars, juin et septembre 2003.
3. Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi; ministère de la Solidarité sociale, septembre et décembre 2002, mars et juin 2003.

Mesures visées selon l'orientation :

4. Activité d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi, Supplément de retour au travail.
5. Mesure de formation de la main-d'oeuvre, Insertion sociale, Projets de préparation à l'emploi, Soutien au travail autonome, Subventions salariales, Contrat d'intégration au travail.
6. Concertation pour l'emploi, volet entreprise de la Mesure de formation, Programme d'apprentissage en milieu de travail.

10.4.4 Centre local d'emploi de Rawdon

Description

MRC de Matawinie	Municipalités
Centre local d'emploi de Rawdon 3486, rue Queen Rawdon (Québec) J0K 1S0 Tél. : (450) 834-4453 Téléc. : (450) 834-1272 Téléphone sans frais : 1 877 502-4128	Chertsey Entrelacs Notre-Dame-de-la-Merci Rawdon Saint-Alphonse-Rodriguez Saint-Côme Saint-Donat Sainte-Marcelline-de-Kildare

Personnes occupées[1]	8 625	Prestataires de l'assurance-emploi[2]	1 076	Prestataires de l'assistance-emploi[3]	1 449

Sommaire de la planification des activités du CLE

Orientations du Conseil régional	Prévisions d'investissement	Prévisions de participations
Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre[4]	195 300 $	830
Réduire la période d'inactivité des personnes à risque de chômage prolongé[5]	2 017 495 $	372
Sous-total problématique du chômage :	**2 212 795 $**	**1 202 participations des individus**
Favoriser l'arrimage du développement économique, de l'emploi et de la main-d'œuvre[6]	389 005 $	13 contrats de participation des entreprises
Total de la planification	**2 601 800 $**	

Quelques activités locales prévues

- Pour la prochaine année, le CLE poursuivra la tenue de sessions de groupe aux clientèles référées par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et la Sécurité du revenu.
- Compte tenu des besoins du marché du travail, des activités de formation seront offertes, notamment une formation en «communication anglaise» en collaboration avec la Commission scolaire des Samares.
- Étant donné la grande ouverture des entreprises à assister à des journées d'ateliers conférence en ressources humaines, le CLE continuera à offrir ce type d'activités en collaboration avec les différents partenaires du milieu.

Sources :

1. Statistique Canada, recensement de 2001.
2. Ressources humaines Développement des compétences Canada, moyenne de décembre 2002, mars, juin et septembre 2003.
3. Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi; ministère de la Solidarité sociale, septembre et décembre 2002, mars et juin 2003.

Mesures visées selon l'orientation :

4. Activité d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi, Supplément de retour au travail.
5. Mesure de formation de la main-d'oeuvre, Insertion sociale, Projets de préparation à l'emploi, Soutien au travail autonome, Subventions salariales, Contrat d'intégration au travail.
6. Concertation pour l'emploi, volet entreprise de la Mesure de formation, Programme d'apprentissage en milieu de travail.

10.4.5 Centre local d'emploi de Saint-Jean-de-Matha

Description

MRC de Matawinie

Centre local d'emploi de Saint-Jean-de-Matha
231, rue Principale, C.P. 240
Saint-Jean-de-Matha (Québec) J0K 2S0
Tél. : (450) 886-1826
Téléc. : (450) 886-1838
Téléphone sans frais : 1 888 872-0048

Municipalités

Mandwan
Sainte-Béatrix
Saint-Damien
Sainte-Émilie-de-l'Énergie
Saint-Félix-de-Valois
Saint-Jean-de-Matha
Saint-Michel-des-Saints
Saint-Zénon

Personnes occupées[1]	7 735	Prestataires de l'assurance-emploi[2]	944	Prestataires de l'assistance-emploi[3]	883

Sommaire de la planification des activités du CLE

Orientations du Conseil régional	Prévisions d'investissement	Prévisions de participations
Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre [4]	111 500 $	685
Réduire la période d'inactivité des personnes à risque de chômage prolongé [5]	1 449 000 $	281
Sous-total problématique du chômage :	**1 560 500 $**	**966 participations des individus**
Favoriser l'arrimage du développement économique, de l'emploi et de la main-d'œuvre [6]	340 000 $	9 contrats de participation des entreprises
Total de la planification :	**1 900 500 $**	

Quelques activités locales prévues

- Pour la prochaine année, le CLE poursuivra la tenue de sessions de groupe pour la clientèle référée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et la Sécurité du revenu afin de favoriser la participation aux activités de développement de l'employabilité et de réemploi rapide.
- Compte tenu des besoins du marché du travail, des activités de formation seront offertes notamment en «communication anglaise» en collaboration avec la Commission scolaire des Samares.
- Le CLE de St-Jean-de-Matha continuera à développer des stratégies pour mobiliser les ressources humaines par le biais de la Table de concertation mise sur pied en octobre 2003, en collaboration avec la Chambre de commerce de Saint-Félix-de-Valois et le groupe SFP.

Sources :

1. Statistique Canada, recensement de 2001.
2. Ressources humaines Développement des compétences Canada, moyenne de décembre 2002, mars, juin et septembre 2003.
3. Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi, ministère de la Solidarité sociale, septembre et décembre 2002, mars et juin 2003.

Mesures visées selon l'orientation

4. Activité d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi, Supplément de retour au travail.
5. Mesure de formation de la main-d'oeuvre, Insertion sociale, Projets de préparation à l'emploi, Soutien au travail autonome, Subventions salariales, Contrat d'intégration au travail.
6. Concertation pour l'emploi, volet entreprise de la Mesure de formation, Programme d'apprentissage en milieu de travail.

10.4.6 Centre local d'emploi de Sainte-Julienne

Description

MRC de Montcalm

Centre local d'emploi de Sainte-Julienne
2495, rue Cartier
Sainte-Julienne (Québec)
J0K 2T0
Tél. : (450) 831-4222
Téléc. : (450) 831-8439
Téléphone sans frais : 1 800 363-8645

Municipalités

Saint-Alexis (paroisse)
Saint-Alexis (village)
Saint-Calixte
Saint-Esprit
Saint-Jacques
Sainte-Julienne
Saint-Liguori
Saint-Lin-Laurentides
Sainte-Marie-Salomé
Saint-Roch-de-l'Achigan
Saint-Roch-Ouest

Personnes occupées[1]	16 530	Prestataires de l'assurance-emploi[2]	1 732	Prestataires de l'assistance-emploi[3]	1 916

Sommaire de la planification des activités du CLE

Orientations du Conseil régional	Prévisions d'investissement	Prévisions de participations
Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre[4]	240 871 $	1 490
Réduire la période d'inactivité des personnes à risque de chômage prolongé[5]	3 236 929 $	542
Sous-total problématique du chômage :	**3 477 800 $**	**2 032 participations des individus**
Favoriser l'arrimage du développement économique, de l'emploi et de la main-d'œuvre[6]	379 400 $	19 contrats de participation des entreprises
Total de la planification :	**3 857 200 $**	

Quelques activités locales prévues

- Afin de soutenir le retour en emploi, des services d'aide à l'emploi seront offerts en collaboration avec les ressources externes afin d'élargir l'intervention d'Emploi-Québec pour mieux aider les clientèles du territoire à intégrer le marché du travail.
- En lien avec les besoins du marché du travail local, la mesure formation de la main-d'œuvre est priorisée. Près de 50 % du budget y est consacré; soulignons notamment la formation professionnelle pour adjoints administratifs, secrétaires médicales, préposés aux bénéficiaires, ébénistes, conducteurs de machines industrielles.
- Les interventions dans les entreprises concernant le volet ressources humaines demeurent une priorité (coaching, événement-emploi, etc.) pour le CLE de Ste-Julienne.

Sources :

1. Statistique Canada, recensement de 2001.
2. Ressources humaines Développement des compétences Canada, moyenne de décembre 2002, mars, juin et septembre 2003.
3. Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi, ministère de la Solidarité sociale, septembre et décembre 2002, mars et juin 2003.

Mesures visées selon l'orientation

4. Activité d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi, Supplément de retour au travail.
5. Mesure de formation de la main-d'oeuvre, Insertion sociale, Projets de préparation à l'emploi, Soutien au travail autonome, Subventions salariales, contrat d'intégration au travail.
6. Concertation pour l'emploi, volet entreprise de la Mesure de formation, Programme d'apprentissage en milieu de travail.

10.4.7 CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE TERREBONNE

Description		
MRC DES MOULINS **Centre local d'emploi de Terrebonne** 1590, chemin Gascon Terrebonne (Québec) J6X 3A2 Tél. : (450) 471-3666 Téléc. : (450) 964-9196 Téléphone sans frais : 1 877 286-4404		**MUNICIPALITÉS** Mascouche Terrebonne

Personnes occupées[1]	57 410	Prestataires de l'assurance-emploi[2]	4 021	Prestataires de l'assistance-emploi[3]	1 775

Sommaire de la planification des activités du CLE		
Orientations du Conseil régional	**Prévisions d'investissement**	**Prévisions de participations**
Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre [4]	586 000 $	2 345
Réduire la période d'inactivité des personnes à risque de chômage prolongé [5]	5 656 200 $	1 010
Sous-total problématique du chômage :	**6 242 200 $**	**3 355 participations des individus**
Favoriser l'arrimage du développement économique, de l'emploi et de la main-d'œuvre [6]	654 100 $	43 contrats de participation des entreprises
Total de la planification :	**6 896 300 $**	

Quelques activités locales prévues

- Afin de soutenir le retour en emploi, le service d'appariement des offres et des demandes d'emploi du CLE répond à la majorité des clients repérés dans les occupations en demande et prêts à intégrer le marché du travail.
- Le partenariat développé avec le Centre de formation professionnelle des Moulins et le Cégep de Lanaudière profitera aux individus désirant contrer leur difficulté d'intégration aux emplois disponibles en leur offrant des formations sur mesure.
- Les interventions en entreprise en matière de gestion des ressources humaines seront priorisées (pratiques innovatrices, formation du personnel en gestion, relève, formation, etc.) en collaboration avec les partenaires locaux.

Sources :

1. Statistique Canada, recensement de 2001.
2. Ressources humaines Développement des compétences Canada, moyenne de décembre 2002, mars, juin et septembre 2003.
3. Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi; ministère de la Solidarité sociale, septembre et décembre 2002, mars et juin 2003.

Mesures visées selon l'orientation :

4. Activité d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi, Supplément de retour au travail.
5. Mesure de formation de la main-d'oeuvre, Insertion sociale, Projets de préparation à l'emploi, Soutien au travail autonome, Subventions salariales, Contrat d'intégration au travail.
6. Concertation pour l'emploi, volet entreprise de la Mesure de formation, Programme d'apprentissage en milieu de travail.

ANNEXES

ANNEXE 1

REPÉRAGE DE LA CLIENTÈLE À RISQUE ÉLEVÉ DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

Les clients présentant au moins une des caractéristiques suivantes sont reconnus comme étant à risque élevé de chômage de longue durée. La majorité de ces clients sont susceptibles de nécessiter une mesure de développement de l'employabilité.

FACTEURS DÉTERMINANTS	DESCRIPTIONS
Scolarité	Clientèle dont la scolarité est égale ou inférieure à un 5e secondaire
Taux de salaire horaire du dernier emploi	Clientèle dont le salaire horaire lors du dernier emploi était inférieur à 10 $ l'heure
Durée consécutive du chômage	Clientèle sans emploi depuis plus de 6 mois
Durée cumulative de chômage	Clientèle sans emploi pendant plus de 6 mois au cours des deux dernières années

Note : Selon les CLE, le cumul de facteurs peut être utilisé dans l'application du dispositif.

ANNEXE 2

REPÉRAGE DE LA CLIENTÈLE À RISQUE DE CHÔMAGE DE COURTE DURÉE

Considérant les emplois en demande et les bassins de prestataires disponibles, les clients occupant les professions suivantes lors du dernier emploi, seront repérés pour les services de réemploi rapide. Ces professions présentent une demande suffisamment élevée pour qu'une intervention de courte durée soit pertinente pour soutenir l'intégration en emploi. La liste est mise à jour deux fois par année.

CNP	Professions
1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables
1221	Lancement d'entreprise (pour référence soutien au travail autonome)
1243	Secrétaires médicaux/secrétaires médicales
1453	Commis aux services à la clientèle, commis aux renseignements et personnel assimilé
1471	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnistes
1472	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces
2174	(2163) Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs
2231	(2230) Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
2241	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique
2242	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)
2253	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin
3152	Infirmiers diplômés/infirmières diplômées
3222	Hygiénistes et thérapeutes dentaires
3233	Infirmiers auxiliaires autorisés/infirmières auxiliaires autorisées
3413	Aides et auxiliaires médicaux/auxiliaires médicales
4212	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux
4214	(6470) Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides éducatrices de la petite enfance (sauf en milieu scolaire)
4215	Éducateurs spécialisés/Éducatrices spécialisées
6211	Superviseurs/superviseures, vente au détail
6221	Spécialistes des ventes techniques, vente en gros
6242	Cuisiniers/cuisinières
6251	Bouchers/bouchères et dépeceurs/dépeceuses de viande, vente en gros et au détail
6411	Représentants/représentantes des ventes non techniques-commerce de gros
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses commerce de détail
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons
6471	Aides familiaux/aides familiales aides de maintien à domicile et personnel assimilé
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé
7231	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage
7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)
7265	(9510) Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
7272	Ébénistes
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
7321	Mécaniciens/mécaniciennes, techniciens/techniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles
7333	Électromécaniciens/électromécaniciennes
7411	Conducteurs/conductrices de camions
9422	Conducteurs/conductrices de machines de traitement des matières plastiques
9461	Conducteurs/conductrices de machines de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons
9462	Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé
9492	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires
9493	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses d'autres produits en bois
9511	Conducteurs/conductrices de machines d'usinage
9513	Conducteurs/conductrices de machines à travailler le bois

ANNEXE 3

REPÉRAGE DES ENTREPRISES
IDENTIFICATION DES SECTEURS À RISQUE

Le modèle de priorisation a pour but d'inventorier les secteurs à risque. Ceux-ci sont les plus susceptibles de présenter des problèmes au chapitre de la main-d'œuvre et de l'emploi (maintien et création).

« Secteur à risque» : bassin d'entreprises qui sont menacées de perdre des emplois par des mises à pied ou des fermetures ou qui présentent des opportunités d'emploi.

Plusieurs dimensions sont à considérer pour obtenir un repérage qui soit le plus pertinent possible et qui respecte les principes de base. Il s'agit ainsi d'établir le risque relatif des entreprises de la région et d'effectuer une priorisation qui s'appuie sur le coût économique régional que ce risque pourrait engendrer s'il se concrétisait. À partir du modèle national de repérage d'Emploi-Québec, voici la liste des secteurs de la région selon le niveau de risque que chacun présente.

SECTEURS À RISQUE ÉLEVÉ

SCIAN	Secteur d'activité économique
48-49	Transport et entreposage
41	Commerce de gros
337	Meubles et produits connexes
44-45	Commerce de détail
321	Produits en bois
62	Soins de santé et assistance sociale
72	Hébergement et services de restauration
311, 312	Aliments, boisson et tabac
332	Produits métalliques
23	Construction
52, 53	Finance, assurances, immobilier et location

SECTEURS À RISQUE MOYEN

SCIAN	Secteur d'activité économique
55,56	Gestion d'entreprises, services administratifs et autres
113, 1153	Foresterie et exploitation forestière
111, 112, 114, 1151, 1152	Agriculture et pêche
54	Services professionnels, scientifiques, techniques
326	Caoutchouc et plastique
315, 316	Vêtements et produits en cuir
333	Machines
81	Autres services, sauf administrations publiques
322	Papier
334, 335	Produits informatiques, électroniques, électriques
51,71	Information, culture et loisirs

SECTEURS À RISQUE FAIBLE

SCIAN	Secteur d'activité économique
336	Matériel de transport
324, 325	Pétrole, charbon et produits chimiques
313, 314	Textiles et produits textiles
323	Impression et activité connexes
61	Services d'enseignement
339	Activités diverses de fabrication
327	Produits minéraux non métalliques
91	Administrations publiques
21	Extraction minière
22	Services publics
331	Première transformation des métaux

ANNEXE 4

PLANIFICATION MÉTROPOLITAINE
TABLE MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

« La Table métropolitaine de Montréal a pour mission d'établir les problématiques métropolitaines du marché du travail et d'identifier des stratégies et des objectifs métropolitains en matière de main-d'oeuvre et d'emploi. »

La Table métropolitaine vise principalement deux objectifs :

- Harmoniser les initiatives reliées à la politique active du marché du travail des cinq régions du territoire métropolitain (Laval, Laurentides, Lanaudière, Montréal et Montérégie).
- Promouvoir la concertation et le partenariat dans la démarche d'identification des problématiques, de développement des stratégies et d'utilisation des ressources et des fonds disponibles.

Pour l'année 2004-2005, la Table métropolitaine a convenu de retenir des secteurs d'activité qui nécessitent des actions concertées et de l'harmonisation entre les directions régionales et la Table métropolitaine de Montréal.

En lien avec les secteurs retenus par Montréal international dans sa planification stratégique et des créneaux retenus par la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM) et les cinq régions administratives visées, les secteurs suivants ont été désignés comme prioritaires par la Table métropolitaine. Les secteurs retenus ont été regroupés en regard du développement des connaissances, de la création d'emploi et de la stabilisation de l'emploi. De plus, considérant l'évolution économique qui modifie rapidement certains constats, un nouveau volet est proposé pour suivre la situation changeante de certaines industries. Le Comité de soutien à la Table métropolitaine (CSTM) assurera donc une veille des secteurs désignés et pourrait éventuellement proposer à la Table métropolitaine une approche d'intervention sous l'angle le plus approprié.

Secteurs retenus par la Table métropolitaine [1]	
Développement des connaissances	• Impression et activités connexes de soutien SCIAN 323 • Transport terrestre (transport et entreposage) SCIAN 48 et 49 • Services de gestion de déchets SCIAN 5620 • Construction SCIAN 23
Création d'emploi	• Fabrication de produits métalliques (finaliser les travaux 2003-2004) SCIAN 332
Stabilisation de l'emploi	• Produits électriques et électroniques (finaliser les travaux 2003-2004); fabrication de produits informatiques et électroniques; fabrication de matériel d'appareils et de composants électriques SCIAN 334 et 335
Veille	• Fabrication de meubles et de produits connexes SCIAN 337 • Produits électriques et électroniques; fabrication de produits informatiques et électroniques; fabrication de matériel d'appareils et de composants électriques SCIAN 334 et 335 • Fabrication de vêtements SCIAN 315 • Fabrication de produits métalliques et fabrication de machines SCIAN 332 et 333 • Clientèle immigrante

1. Ces propositions ont été présentées lors de la rencontre du 20 novembre 2003 de la Table métropolitaine de Montréal.

La région de Lanaudière continuera de participer aux travaux de la Table métropolitaine de Montréal et de son comité de soutien en vue de convenir des suites à donner. Les CLE concernés, notamment Repentigny et Terrebonne, seront étroitement associés aux développements futurs. Certains secteurs, bien qu'ils soient retenus pour la RMR, sont peu présents dans la zone métropolitaine de la région et ne feront pas l'objet de travaux régionaux.

ANNEXE 5

LISTE DES MEMBRES

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

RÉGION DE LANAUDIÈRE

Janvier 2004

Membres représentants la main-d'oeuvre	Membres représentants les entreprises	Organismes communautaires et milieu de la formation	Milieu ministériel
Cécile Croze Trésorière Conseil central des syndicats nationaux de Lanaudière (CSN) Joliette	**Claude Gauthier** Directeur des ressources humaines et planification Papiers Scott ltée Crabtree	Milieu de la formation **Francine Lebeau** Directrice générale adjointe Commission scolaire des Samares Saint-Félix-de-Valois	Membre d'office **Mireille Doré** Directrice régionale Emploi-Québec Lanaudière
Yves Raymond Agent d'affaires Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FTQ) Montréal	**Isabelle Rivest** Coordonnatrice aux ressources humaines Filochrome inc. Joliette	**Jean-M. Poirier (vice-président)** Directeur général Cégep régional de Lanaudière Repentigny	Observateurs **Lauraine Langlois** Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec Laval-Laurentides-Lanaudière
Alain Giroux Membre du comité consultatif régional Secteur métallurgie Laurentides-Lanaudière Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec FTQ) Saint-Charles-Borromée	**Marie-Hélène Gladu** Responsable des ressources humaines Portes Belhumeur inc. Berthierville	**Pierre Tremblay** Directeur du service aux étudiants Université du Québec à Trois-Rivières Trois-Rivières	**Daniel Boutin** Directeur régional Ministère du Développement économique et régional Lanaudière
Anick Perreault Vice-présidente mobilisation Conseil central des syndicats nationaux de Lanaudière (CSN) Saint-Charles-Borromée	**Yves Roy** Directeur des ressources humaines Électrolux Canada L'Assomption	**Heather Cregg** Vice-présidente Syndicat de l'enseignement du Lanaudière Saint-Charles-Borromée	
Claude Rivest (vice-président) Directeur du Centre d'emploi agricole de Lanaudière Fédération de l'UPA de Lanaudière Joliette	**André Brouard** Directeur des ressources humaines et du développement organisationnel Louisiana Pacific Canada Ltd. Saint-Michel-des-Saints	Milieu organismes communautaires **Darllie Pierre-Louis** Directrice générale Buffet Accès Emploi EI Saint-Lin-Laurentides	Membre invité sans droit de vote **Jocelyn Jobidon** Directeur général adjoint Conseil régional de développement de Lanaudière
Lucie Clément Conseillère régionale (FTQ) Laurentides – Lanaudière Saint-Jérôme	**Mireille Lepage-Cyr (présidente)** Groupe RH Plus Mascouche	**Denise Vandenbroucke** Directrice générale Centre Lanaudière. La CLEF Centre Lanaudière d'emploi pour femmes Joliette	

ANNEXE 6

LISTE DES PRINCIPAUX PARTENAIRES D'EMPLOI-QUÉBEC

LANAUDIÈRE

Emploi-Québec Lanaudière collabore étroitement avec différents partenaires qui fournissent des services spécialisés complémentaires à ceux qui sont offerts par Emploi-Québec. Ces partenaires collaborent à la réalisation de la mission et à l'atteinte de résultats d'Emploi-Québec.

PARTENAIRES DU FORUM RESSOURCES EXTERNES

Atelier du Seigneur Masson
Carrefour Jeunesse-emploi (CJE) D'Autray-Joliette
Carrefour Jeunesse-emploi (CJE) D'Autray-Joliette
Carrefour Jeunesse-emploi (CJE) des Moulins
Carrefour Jeunesse-emploi (CJE) de l'Assomption
Carrefour Jeunesse-emploi (CJE) de Matawinie
Carrefour Jeunesse-emploi (CJE) de Montcalm
Club de recherche d'emploi Lanaudière
Fédération de l'UPA de Lanaudière
Ferme-école Desjardins de Lanaudière
La CLEF, Centre Lanaudière d'emploi pour femmes et Perspectives nouvelles inc.
Le Buffet Accès Emploi EI
Le Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière
Maison d'hébergement Jeunesse Rolland-Gauvreau (L'Annexe à Rolland)
Parachute Projets inc.
Service externe de main-d'œuvre SEMO Essor II

PARTENAIRES SOCIO-ÉCONOMIQUES

Cégep régional de Lanaudière
Centre local de développement de la MRC de L'Assomption
Centre local de développement de la Matawinie
Centre local de développement de la MRC de D'Autray
Centre local de développement économique des Moulins
Centre local de développement de Montcalm
Centre local de développement de Joliette
Comité régional de valorisation de l'éducation
Conférence régionale des élus
Commission scolaire des Samares
Commission scolaire des Affluents
Ressources humaines et développement des compétences Canada
Lanaudière économique
Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche
Ministère de l'Éducation

ANNEXE 7

LE MARCHÉ DU TRAVAIL, RÉGION DE LANAUDIÈRE

TABLEAU SYNTHÈSE

	Québec	Lanaudière	Municipalités régionales de comté					
			D'Autray	Joliette	L'Assomption	Matawinie	Montcalm	Des Moulins
Population totale: Groupe d'âge [1]	7 237 480	388 495	38 345	54 165	103 980	43 175	38 740	110 090
0-14	1 291 585	79 520	7 435	9 170	21 860	7 240	7 970	25 845
15-34	1 871 260	91 700	8 570	12 805	24 815	8 060	8 805	28 645
35-64	3 114 820	175 405	16 990	24 165	47 975	20 340	17 340	48 595
65 et +	959 810	41 845	5 350	8 025	9 315	7 540	4 625	6 990
Nombre de familles monoparentales	335 595	16 375	1 625	2 735	4 240	1 610	1 560	4 605
Taux de familles monoparentales [1]	16,6	14,4	14,6	17,9	13,8	14,2	12,5	14,0%
Revenu annuel moyen des ménages [1]	49 998	51 024	42 656	45 720	60 400	39 379	41 239	57 495
Niveau de scolarité % des personnes sans diplôme d'études [2]	31,7	35,5	42,2	34,2	28,6	45,0	46,2	32,5
Population active [1]	3 742 485	199 150	18 265	26 715	56 670	18 520	18 285	60 695
Personnes occupées [1]	3 434 265	185 740	17 090	24 525	53 825	16 360	16 530	57 410
Taux de chômage [1]	8,2	6,7	6,4	8,2	5,0	11,7	9,6	5,4
Taux d'activité [1]	64,2	65,6	60,6	62,0	69,7	52,3	60,3	72,6
Taux d'emploi [1]	58,9	61,1	56,7	56,9	66,2	46,2	54,5	68,7
Nombre d'employeurs [3]		15 182	2 146	2 630	3 805	1 668	1 394	3 539
Nombre d'employés [3]		79 007	13 683	28 067	27 507	11 348	8 962	29 023
Taux de prestataires de l'assurance-emploi (2e trimestre 2003) [4]	5,7	5,2	6,0	5,3	4,1	4,8	6,3	4,9
Taux des prestataires de l'assistance-emploi (mars 2003) [5]	8,1	6,6	10,0	10,5	3,5	11,8	10,3	3,4

Sources:

1. Statistique Canada, Recensement 2001, Compilation spéciale Emploi-Québec, direction régionale de Lanaudière.
2. Statistique Canada, Recensement du Canada, 2001. Compilation et traitement: Institut de la statistique du Québec, Direction de l'édition et des communications, 2003.
3. Direction des Ressources humaines Canada, Structure industrielle 2001.
4. Ressources humaines Développement des compétences Canada. Moyenne mobile du nombre de prestataires de l'assurance-emploi pour les mois d'avril, mai et juin 2003.
5. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, mars 2003.

* Taux d'assurance-emploi: Nombre de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population totale de 15 à 64 ans du recensement de 2001.

** Taux d'assistance-emploi: Nombre total de prestataires de l'assistance-emploi (incluant les trois catégories: avec contrainte sévère à l'emploi, avec contrainte temporaire à l'emploi et sans contrainte à l'emploi) au moins de mars 2003 par rapport à la population totale des 15 à 64 ans du recensement de 2001.

Emploi Québec